

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN SANKSI HUKUMAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN LABORATORIUM KLINIK BUDI SEHAT SURAKARTA

Mutia *¹

Lamidi ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: mutia.manajemen09@gmail.com¹

Abstrak

Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi faktor utama yang mampu menentukan keberhasilan perusahaan, hal tersebut karena betapapun majunya teknologi, tetapi dalam operasinya tetap dibutuhkan tenaga manusia, dalam hal ini karyawan dengan kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja tinggi. Perusahaan perlu menegakkan disiplin karyawannya. Kedisiplinan penting bagi perusahaan karena dengan disiplin kerja maka pekerjaan dapat selesai sesuai waktunya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah survei pada karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta. Populasi penelitian berjumlah 127 orang dengan sampel sebanyak 60 orang dengan teknik *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji *t*, uji *F* dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sanksi hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji *F* menunjukkan bahwa model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,706 berarti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 70,6% sedangkan sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, sanksi hukuman, disiplin kerja

Abstract

The quality of human resources can be the main factor that can determine the success of the company, this is because no matter how advanced the technology is, but in its operation human labor is still needed, in this case employees with abilities, responsibilities, and high work discipline. The company needs to enforce the discipline of its employees. Discipline is important for the company because with work discipline, the work can be completed on time. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work motivation and punishment on employee work discipline. This type of research is a survey on employees of the Budi Sehat Surakarta Clinic Laboratory. The study population amounted to 127 people with a sample of 60 people with *proportional random sampling* technique. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression, *t* test, *F* test and coefficient of determination. The results showed that leadership has a significant effect on employee work discipline. Work motivation has a significant effect on employee work discipline. Punishment has a significant effect on employee work discipline. The results of the *F* test show that the model is appropriate to predict the effect of leadership, work motivation and punishment on employee work discipline. The results of the coefficient of determination obtained an *adjusted R square* value of 0.706 means that the effect of leadership, work motivation and punitive sanctions on employee work discipline is 70.6% while 29.4% is influenced by other variables outside the research model.

Keywords: leadership, work motivation, punishment, discipline

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat membuat semua entitas bisnis berupaya memenangkan persaingan, dimana setiap penyedia jasa harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan kosumen serta berupaya memenuhi harapannya. Penyedia jasa

pelayanan harus memperhatikan berbagai hal dalam upaya memenangkan persaingan, karena untuk memenangkan persaingan bisnis tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga harus memperhatikan aspek sumber daya manusia (karyawannya).

Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi faktor utama yang mampu menentukan keberhasilan suatu instansi untuk berlanjut (Irianto, 2016: 17), hal ini karena betapapun majunya teknologi, tetapi dalam operasinya tetap dibutuhkan tenaga manusia, dalam hal ini karyawan dengan kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja tinggi. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2019: 94).

Perusahaan perlu menegakan disiplin karyawannya. Kedisiplinan penting bagi perusahaan karena kedisiplinan yang berisikan peraturan-peraturan dalam bekerja harus ditaati karyawan agar pekerjaan dapat selesai sesuai waktunya. Kedisiplinan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih baik. Disiplin kerja dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, bagi organisasi disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Moekizat, 2016: 356). Perusahaan perlu menyiapkan karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Salah satu instansi yang terkait dengan jasa pelayanan adalah Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta sebagai instansi kesehatan yang beroperasi dalam konsultasi dokter umum dan spesialis, diagnosa kesehatan, pemeriksaan lab, klinik, rontgen, treadmill, USG, dan sebagainya. Persaingan yang tajam dengan laboratorium kesehatan lain yang ada di Solo seperti Prodia, Grhamedika, laboratorium klinik Cito, Ultramedika, membuat perlu pelayanan yang lebih baik dari karyawan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta, sehingga salah satu upaya yang perlu ditekankan oleh pihak manajemen adalah peningkatan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan bagian kepegawaian di Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta, terkait dengan SDM menunjukkan beberapa hal diantaranya kurangnya kontrol pimpinan sehingga membuat masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, masih kurangnya peran pimpinan dalam menciptakan performa kerja, ketidaklengkapan atribut seragam, kurang diterapkannya pelanggaran hukuman sehingga masih ada pegawai yang terkadang tidak menerapkan peraturan terkait etika dan perilaku, walaupun perusahaan juga sudah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP). Pelanggaran-pelanggaran tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung dapat menurunkan citra klinik Budi Sehat Surakarta di mata masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain kepemimpinan (Martoyo, 2017:165); (Hasibuan, 2017: 194), hal ini menunjukkan bahwa apabila teladan pimpinan baik maka disiplin kerja pegawai dapat tercipta. Purnama dan Manalu (2020) dalam penelitiannya menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan (kuat) antara kepemimpinan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja, tetapi penelitian Aryani, dkk (2021) menunjukkan hal yang berbeda, dimana kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja terbentuk karena timbulnya kesadaran karyawan terhadap aturan di perusahaan, sedangkan kesadaran dapat timbul apabila terdapat dorongan baik berasal dari dalam maupun dari luar pribadi karyawan tersebut, dorongan tersebut disebut motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Sutrisno, 2016: 110). Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan (Iskandar dan Risman, 2022). Aryani, dkk (2021)

dalam penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi bertentangan dengan penelitian Harini, dkk (2022) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Sanksi hukuman dianggap sebagai instrumen penting dalam mempertahankan disiplin kerja (Arrasyid, dkk, 2022). Tujuan utama pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang melanggar norma-norma institusi dengan tingkat hukuman yang setimpal dan adil (Hasibuan, 2017: 218). Amin, dkk (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sanksi hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan penelitian Vidyanto, dkk (2021) menunjukkan sanksi hukuman tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang di lakukan di Laboraturium Klinik Budi Sehat Surakarta dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN SANKSI HUKUMAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN LABORATORIUM KLINIK BUDI SEHAT SURAKARTA".

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei pada karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta. Jenis data menggunakan data kuantitatif. Sumber data yaitu data primer. Populasi penelitian ini semua karyawan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta yang berjumlah 127 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagi instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila ρ -value (*probabilitas value/signifikansi*) < 0,05.

Uji validitas variabel kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan

Item Pertanyaan	α	p value	Keterangan
X _{1.1}	0,05	0,000	Valid
X _{1.2}	0,05	0,000	Valid
X _{1.3}	0,05	0,000	Valid
X _{1.4}	0,05	0,000	Valid
X _{1.5}	0,05	0,000	Valid
X _{1.6}	0,05	0,000	Valid
X _{1.7}	0,05	0,000	Valid
X _{1.8}	0,05	0,000	Valid
X _{1.9}	0,05	0,001	Valid
X _{1.10}	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel kepemimpinan diperoleh p value < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Uji validitas variabel motivasi kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Item Pertanyaan	α	<i>p value</i>	Keterangan
X _{2.1}	0,05	0,000	Valid
X _{2.2}	0,05	0,000	Valid
X _{2.3}	0,05	0,000	Valid
X _{2.4}	0,05	0,000	Valid
X _{2.5}	0,05	0,000	Valid
X _{2.6}	0,05	0,000	Valid
X _{2.7}	0,05	0,000	Valid
X _{2.8}	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua butir pernyataan variabel motivasi kerja diperoleh *p value* < 0,05 dan dinyatakan valid.

Uji validitas variabel saknsi hukuman (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel sanksi hukuman

Item Pertanyaan	α	<i>p value</i>	Keterangan
X _{3.1}	0,05	0,000	Valid
X _{3.2}	0,05	0,000	Valid
X _{3.3}	0,05	0,000	Valid
X _{3.4}	0,05	0,000	Valid
X _{3.5}	0,05	0,000	Valid
X _{3.6}	0,05	0,000	Valid
X _{3.7}	0,05	0,000	Valid
X _{3.8}	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan sanksi hukuman diperoleh *p value* < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Uji validitas variabel disiplin kerja (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item Pertanyaan	α	<i>p value</i>	Keterangan
y.1	0,05	0,000	Valid
y.2	0,05	0,000	Valid
y.3	0,05	0,000	Valid
y.4	0,05	0,000	Valid
y.5	0,05	0,000	Valid
y.6	0,05	0,000	Valid
y.7	0,05	0,000	Valid
y.8	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan disiplin kerja diperoleh *p value* < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,876	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,848	0,60	Reliabel
Sanksi hukuman	0,923	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,790	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kepemimpinan (0,848), motivasi kerja (0,848), sanksi hukuman (0,923) dan disiplin kerja (0,790) > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.440	2.272
	Motivasi Kerja	.697	1.435
	Sanksi Hukuman	.531	1.884

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, sanksi hukuman dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	.08155
<i>Cases < Test Value</i>	30
<i>Cases >= Test Value</i>	30
<i>Total Cases</i>	60
<i>Number of Runs</i>	32
<i>Z</i>	.260
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.795

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh *p value* 0,795 > 0,05, maka tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan ketentuan apabila *p value* $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.277	1.683		1.353	.181
Kepemimpinan	-.046	.057	-.161	-.805	.424
Motivasi Kerja	-.012	.056	-.035	-.219	.827
Sanksi Hukuman	.036	.047	.136	.748	.457

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* diketahui bahwa *p value* variabel kepemimpinan (0,424), motivasi kerja (0,827) dan sanksi hukuman (0,457) sehingga keseluruhan variabel mempunyai *p value* $> 0,05$ sehingga bebas heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujian apabila *p value* $> 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal, sedangkan apabila *p value* $< 0,05$ maka dinyatakan data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS dapat diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
	N	60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67653790
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.110
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *p value* 0,053 $> 0,05$ sehingga data terdistribusi normal.

Hasil Analisis Data

Tabel 10. Deskripsi Responden Menurut umur

Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 25 tahun	12	30,0
26-50 tahun	40	66,7
> 50 tahun	8	13,3
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan umur diketahui bahwa responden dengan umur kurang dari 25 tahun sebanyak 12 orang (30,0%), umur 26-50 tahun sebanyak 40 orang (66,7%) dan responden dengan umur lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang (13,3%).

Tabel 11. Deskripsi Responden Menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	38	63,3
Perempuan	22	36,7
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 38 orang (63,3%) dan perempuan sebanyak 22 orang (36,7,0%).

Tabel 12. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	5	8,3
D3	21	35,0
S1	30	50,0
S2	4	6,7
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 5 orang (8,3%), D3 sebanyak 21 orang (35,0%), S1 sebanyak 30 orang (50,0%) dan pendidikan S2 sebanyak 4 orang (6,7%).

Tabel 13. Deskripsi Responden Menurut lama kerja

Lama Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 10 tahun	14	23,3
10 - 20 tahun	19	31,7
> 20 tahun	27	45,0
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja diketahui responden dengan lama kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 14 orang (23,3%), masa kerja 10-20 tahun sebanyak 19 orang (31,7%) dan responden dengan lama kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 27 orang (45,0%).

Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Instruksi pimpinan dapat dipahami oleh karyawan	4,00	Baik
2	Instruksi pimpinan dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan	4,02	Baik
3	Pimpinan memberikan waktu bagi karyawan yang ingin melakukan konsultasi tentang masalah pekerjaan	4,05	Baik
4	Pimpinan memberikan solusi dalam menyelesaikan setiap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	3,97	Baik
5	Pimpinan menerima partisipasi dari karyawan menyusun tugas kerja	3,98	Baik
6	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	3,75	Baik
7	Pimpinan dapat mendelegasikan tugas-tugas ke tiap bagian dengan baik	3,87	Baik
8	Pendelegasian tugas yang dibuat membuat karyawan lebih semangat bekerja	3,85	Baik
9	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	3,95	Baik
10	Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya	4,00	Baik
Rata-rata		3,94	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan diperoleh rata-rata sebesar 3,94. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai baik kepemimpinan di Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta, dengan dimensi kepemimpinan yaitu fungsi instruktif, fungsi konsultif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi. Nilai rata-rata tertinggi 4,05 pada indikator pemberian waktu konsultasi tentang pekerjaan yaitu pada item kuesioner "Pimpinan memberikan waktu bagi karyawan yang ingin melakukan konsultasi tentang masalah pekerjaan". Nilai rata-rata terendah 3,75 pada indikator Kemampuan komunikasi yaitu pada item kuesioner "Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan".

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 15. Hasil Analisis Deskriptif Variabel motivasi kerja (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	3,87	Tinggi
2	Saya bekerja yang dapat memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	3,88	Tinggi
3	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	3,82	Tinggi

4	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target	3,90	Tinggi
5	Saya bekerja lebih keras karena adanya insentif yang diperoleh	3,98	Tinggi
6	Pimpinan atau ketua bagian menyampaikan perintah kerja kepada karyawan dengan perkataan dan sikap yang santun sehingga saya lebih bersemangat dalam bekerja	3,92	Tinggi
7	Saya akan bekerja secara maksimal jika kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman.	3,82	Tinggi
8	Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan	3,93	Tinggi
Rata-rata		3,89	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja diperoleh rata-rata sebesar 3,89. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi motivasi kerja karyawan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta, dimana dimensi motivasi kerja motivasi internal dan motivasi eksternal. Nilai rata-rata tertinggi 3,98 pada indikator insentif yaitu pada item kuesioner "Saya bekerja lebih keras karena adanya insentif yang diperoleh". Nilai rata-rata terendah 3,82 pada indikator senang menerima tantangan yaitu pada item kuesioner "Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan" dan pada indikator Lingkungan kerja yaitu pada item kuesioner "Saya akan bekerja secara maksimal jika kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman".

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sanksi Hukuman (X3)

Tabel 16. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sanksi Hukuman (X3)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Perusahaan memberikan hukuman berupa surat pernyataan pertama bagi karyawan yang melanggar.	3,93	Sesuai
2	Karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan	3,88	Sesuai
3	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif kepada karyawan yang melakukan kesalahan secara berulang	4,05	Sesuai
4	Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali	3,97	Sesuai
5	Perusahaan memberikan keterangan dengan jelas bagi karyawan yang melakukan hukuman	3,80	Sesuai
6	Perusahaan menunjukkan bukti otentik bagi karyawan yang melanggar aturan	3,78	Sesuai
7	Perusahaan segera memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan	3,98	Sesuai
8	Perusahaan cepat memberikan hukuman agar tidak diikuti karyawan lain	3,77	Sesuai
Rata-rata		3,90	Sesuai

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel sanksi hukuman diperoleh rata-rata sebesar 3,90. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai sesuai sanksi hukuman yang diberikan pada karyawan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta, dengan dimensi usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan dan hukuman diberikan setelah adanya penyimpangan. Nilai rata-rata tertinggi 4,05 pada indikator pemotongan uang insentif yaitu pada item kuesioner “Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif kepada karyawan yang melakukan kesalahan secara berulang”. Nilai rata-rata terendah 3,77 pada indikator tujuan pemberian hukuman yaitu pada item kuesioner “Perusahaan cepat memberikan hukuman agar tidak diikuti karyawan lain”.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 17. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	3,83	tinggi
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	4,10	tinggi
3	Saya melakukan pengecekan ulang setelah pekerjaan selesai dilakukan	3,82	tinggi
4	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasan	4,02	tinggi
5	Saya menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan ketetapan perusahaan	4,05	tinggi
6	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan	3,85	tinggi
7	Saya mentaati norma yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja	4,00	tinggi
8	Saya menggunakan pakaian kerja sesuai dengan hari kerja yang ditentukan	3,98	tinggi
Rata-rata		3,96	tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata sebesar 3,96. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi disiplin kerja karyawan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta, dengan dimensi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan kepada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja. Nilai rata-rata tertinggi 4,10 pada indikator keterlambatan waktu kerja yaitu pada item kuesioner “Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja”. Nilai rata-rata terendah 3,82 pada indikator pengecekan ulang setelah selesai kerja yaitu pada item kuesioner “Saya melakukan pengecekan ulang setelah pekerjaan selesai dilakukan”.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.559	2.431		1.464	.149
Kepemimpinan	.321	.083	.413	3.878	.000
Motivasi Kerja	.292	.081	.305	3.611	.001
Sanksi Hukuman	.205	.069	.290	2.990	.004

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 18 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,559 + 0,321X_1 + 0,292X_2 + 0,205X_3$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,559 dan bernilai positif, berarti apabila kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman dianggap tetap maka disiplin kerja karyawan adalah positif.
- Nilai koefisien variabel kepemimpinan (b_1) sebesar 0,321 dan bertanda positif, berarti dengan kepemimpinan yang semakin baik maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja dan sanksi hukuman dianggap tetap.
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja (b_2) sebesar 0,292 dan bertanda positif, berarti setiap dengan motivasi kerja karyawan yang semakin tinggi maka disiplin kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan sanksi hukuman dianggap tetap.
- Nilai koefisien variabel sanksi hukuman (b_3) sebesar 0,205 dan bertanda positif, berarti setiap peningkatan pemberian sanksi hukuman maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan asumsi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap tetap

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman) terhadap variabel terikat (disiplin kerja karyawan). Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.559	2.431		1.464	.149
Kepemimpinan	.321	.083	.413	3.878	.000
Motivasi Kerja	.292	.081	.305	3.611	.001
Sanksi Hukuman	.205	.069	.290	2.990	.004

Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 19 diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- Hasil uji t variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 3,878 dengan *p value* $0,000 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

- Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta, sehingga H_1 terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung 3,611 dengan $p\ value\ 0,001 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta, sehingga H_2 terbukti kebenarannya.
 - 3) Hasil uji t variabel sanksi hukuman diperoleh nilai t hitung 2,990 dengan $p\ value\ 0,004 < 0,05$, berarti sanksi hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta, sehingga H_3 terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman) terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.814	3	142.605	48.155	.000 ^b
	Residual	165.836	56	2.961		
	Total	593.650	59			

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 20 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai $p\ value\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta yang dinyatakan dalam persentase. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.706	1.721

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,706 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta sebesar 70,6% sedangkan sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya penghargaan (*reward*), kompensasi dan pengawasan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta. Sanksi hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laboratorium klinik Budi Sehat Surakarta.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pimpinan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta hendaknya meningkatkan kemampuan komunikasi serta memberikan waktu konsultasi kepada karyawan serta memberikan waktu bagi karyawan yang ingin melakukan konsultasi tentang masalah pekerjaan.
2. Karyawan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta hendaknya senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, menjaga keamanan dan kenyamanan dalam bekerja serta manajemen perusahaan hendaknya memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi sehingga memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih baik.
3. Pimpinan Laboratorium Klinik Budi Sehat Surakarta hendaknya cepat memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan agar tidak diikuti karyawan lain, melakukan pemotongan insentif kepada karyawan yang melakukan kesalahan secara berulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Muhammad., Septi Puspita Sari dan Abdul Rachman. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis. *Jurnal Kesmas Asclepius*. Vol 1, No 1, hal 35-44.
- Anoraga. (2020). *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*. Usaha Nasional. Surabaya
- Arrasyid, Harun, Hermanto dan Sri Wahyulina. (2022). Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat. *Journal on Education*. Vol 04, No. 04, hal. 2040-2050.
- Aryani, Mela., E. Didik Subiyanto., Epsilandri Septyarini. (2021). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*. Vol VIII No 2, hal. 215-229.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harini, Fiuna Eliyu, Zainul Hidayat dan Imam Abrori. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal. *Journal of Organization Business Management*. Vol 4 No 4, hal. 285-294.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, Jusuf. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta: Indo Media Pustaka.
- Iskandar dan Risman. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT XY Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol 13, No 4, ha 361-372.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Purnama, Dewi dan Putranto Manalu. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kedisiplinan Tenaga Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*, Vol. 3 No.1, hal 1-10.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Umar, Husein. (2015). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Vidyanto, A.Fahira Nur, Nur Eka Dyastuti, Andi Saifah, Nur Rahmawati. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai di Wilayah Puskesmas Kawatuna Kota Palu. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)* Vol. 7 No. 2, hal. 75-86.