

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN HUKUMAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN CV. PUTRA KERTONATAN KARTASURA, SUKOHARJO

Damas Ivan Ola *¹
Sutarno ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta
*e-mail: Damasivanola@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan hukuman terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasura, Sukoharjo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasura, Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat pengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasura, Sukoharjo. Nilai R^2 sebesar 92,8% berarti pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu kepemimpinan, pengawasan dan hukuman terhadap variabel terikat disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya ($100\% - 92,8\% =$) 7,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Hukuman dan Disiplin Kerja

Abstract

This research aims to analyze the significance of the influence of leadership, supervision and punishment on the work discipline of CV Putra Kertonatan Kartasura, Sukoharjo. The type of data used in this research is quantitative data. The data source used is primary data. The population of this research is CV Putra Kertonatan Kartasura, Sukoharjo. The sampling technique used saturated sampling or census with a sample size of 33 respondents. Data collection was carried out by making direct observations. The data analysis method in this research is multiple linear regression analysis using SPSS as a data processing tool. The research results show that leadership, supervision and punishment have a significant effect on the work discipline of CV CV Putra Kertonatan Kartasura, Sukoharjo. The R^2 value of 92.8% means the influence given by the independent variables, namely leadership, supervision and punishment, to the dependent variable of employee work discipline, while the remaining 7.2% ($100\% - 92.8\% =$) is influenced by other factors outside the variables researched, such as work motivation, work experience, job training and so on which were not examined in this research.

Keywords: Leadership, Supervision, Punishment and Work Discipline

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi terdapat berbagai macam sumber daya seperti modal, teknologi, metode atau strategi, dan manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dibutuhkan untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia.

Unsur MSDM adalah manusia yang berperan aktif dan mendominasi dalam kegiatan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Menurut Zainal et al (2018) ukuran kedisiplinan pada perusahaan terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, etika kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja. Berdasarkan data yang di dapat dari CV. Putra Kertonatan masih ada pelanggaran

yang dilakukan beberapa karyawan, salah satunya dalam hal absensi atau frekuensi kehadiran, dan ketaatan pada peraturan kerja yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL I JUMLAH KASUS ABSENSI KARYAWAN CV PUTRA KERTONATAN

Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan
Januari	78	3
Februari	62	4

Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan
Maret	96	8
April	68	11
Mei	79	7

Sumber CV. Putra Kertonatan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat absensi karyawan pada CV. Putra Kertonatan yang menunjukkan bahwa pada bulan Januari terjadi 78 kasus keterlambatan dan 3 kasus absen tanpa keterangan. Pada bulan Februari terjadi 62 kasus keterlambatan dan 3 absen tanpa keterangan. Pada bulan Maret kasus keterlambatan ini semakin meningkat yaitu 96 kasus keterlambatan dan kasus absen tanpa keterangan naik menjadi 8 kasus absen tanpa keterangan. Pada bulan April tingkat kasus keterlambatan menurun menjadi 68 kasus tetapi karyawan yang absen tanpa keterangan meningkat menjadi 11 kasus. Sementara itu pada bulan Mei kasus keterlambatan meningkat lagi 79 kasus keterlambatan tetapi kasus absen tanpa keterangan menurun menjadi 7 kasus. Data diatas menandakan bahwa kedisiplinan karyawan pada CV. Kertonatan masih belum optimal.

Menurut Hasibuan (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, di antaranya tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut tabel berikut adalah skrining untuk menentukan variabel-variabel yang pengaruhnya akan diuji terhadap kedisiplinan. Jawaban "YA" memaksudkan bahwa tidak banyak masalah pada faktor tersebut sedangkan jawaban "TIDAK" memaksudkan bahwa terdapat banyak masalah pada faktor tersebut.

TABEL II SKRINING KARYAWAN CV PUTRA KERTONATAN

INDIKATOR	YA	TIDAK
Tujuan dan Kemampuan		
Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	16	4
Kepemimpinan		
Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	6	14
Balas Jasa		
Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan	20	-
Keadilan		
Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan	15	5
Pengawasan		
Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan	7	13
Hukuman		
Pimpinan memberikan teguran/sanksi untuk karyawan yang melanggar tata tertib	9	11
Ketegasan		
Ketegasan dalam mengambil Keputusan berkaitan dengan pekerjaan	11	9

Hubungan Kemanusiaan		
Setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dalam bekerja	18	2

Berdasarkan skrining yang telah dilakukan, terlihat bahwa sebanyak 14 karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu memberikan contoh yang baik bagi para karyawan. Kemudian, sebanyak 13 karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak melakukan pengawasan atas apa yang dilakukan karyawan. Terakhir, sebanyak 11 karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang melanggar tata tertib dalam perusahaan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian tentang kedisiplinan serta variabel-variabel yang mempengaruhinya, yaitu kepemimpinan, pengawasan, dan hukuman, berdasarkan hasil skrining yang telah dilakukan.

Peranan pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. “Kepemimpinan adalah kegiatan menginspirasi, mempengaruhi, dan menetapkan teladan, mengabdikan, dan menerapkan nilai-nilai organisasi” Nurhasanah (2022). Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan faktor krusial, karena perusahaan membutuhkan seorang kapten atau penggerak yang diharapkan dapat membawa dampak positif dan mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu aspek yang diperlukan adalah gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan serta mendorong bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian dalam jurnal oleh Dewi, Suryatni, Nurmayanti (2022), Putra & Parma (2020), Bahagia, Sarah, Putri (2021), serta Iliyanto, Nidyawati, Sepnonsal (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, penelitian oleh Rizal & Radiman (2019) menyatakan bahwa teladan pemimpin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa teladan pemimpin yang baik akan menciptakan disiplin kerja yang lebih baik di kalangan karyawan.

Kegiatan operasional perusahaan perlu berjalan dengan baik, sehingga pengawasan menjadi hal yang sangat dibutuhkan. Menurut Ristyowati (2020) “pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan yang sudah ditetapkan” Tujuan pengawasan adalah memastikan karyawan bekerja dengan hati-hati. Pengawasan memiliki peran penting karena membuat karyawan lebih serius dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan diartikan sebagai proses untuk menetapkan apa saja yang telah dikerjakan, menilainya, dan melakukan koreksi jika diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal. Tujuan utama pengawasan adalah memastikan bahwa apa yang direncanakan dapat diwujudkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengawasan pada tahap awal bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, serta untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana. Berdasarkan penemuan tersebut, tindakan perbaikan dapat dilakukan, baik saat itu maupun di masa mendatang. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Hermanto, Susanto (2022), Bahagia, Sarah, Putri (2021), serta Rosanti, Setiawan, dan Batubara (2023), dan Iliyanto, Nidyawati, Sepnonsal (2023) menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Rizal & Radiman (2019), serta Putra & Parma (2020) menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan yang baik berpotensi menciptakan disiplin kerja yang lebih baik bagi karyawan.

Faktor pengaruh kedisiplinan karyawan yang lainnya adalah sanksi hukuman Menurut Mangkunegara (2021) “hukuman adalah ancaman atau hukuman yang bertujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar peraturan perusahaan”. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab hukuman bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan

perusahaan. Penelitian dalam jurnal oleh Sembiring, Sitepu, Hutasoit (2021), serta Astuti, Adelia, Defia (2022), menyatakan bahwa variabel hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penerapan hukuman akan **menciptakan disiplin kerja yang lebih baik**.

METODE

Ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas seberapa besar Kepemimpinan, Pengawasan, dan Hukuman terhadap Disiplin karyawan pada CV. Putra Kertonatan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap CV. Putra Kertonatan Kartasura, Sukoharjo yang berjumlah 33 karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 33 orang sehingga merupakan penelitian jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi dan kuesioner. Dengan uji yang dilakukan yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji t, uji F, dan koefisiensi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo. Sehingga hipotesis H1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik kepemimpinannya maka disiplin kerja juga akan meningkat.

Meningkatnya variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo, maka pimpinan pada CV. Putra Kertonatan sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan bersikap objektif dengan cara pimpinan semakin berupaya untuk membantu bawahan dalam memecahkan kesulitan bekerja. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al (2022) dan Bahagia et al (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo. Sehingga hipotesis H2 yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik pengawasannya maka disiplin kerja juga akan meningkat.

Meningkatnya variabel pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo, maka CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo hendaknya selalu menetapkan hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan sehingga dapat membantu perusahaan mengetahui tingkat keberhasilan kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosanti et al (2023) dan Ilpiyanto et al (2023) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo. Sehingga hipotesis H3 yang menyatakan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan Kartasuro, Sukoharjo terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik hukuman maka disiplin kerja juga akan meningkat.

Meningkatnya variabel hukuman terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan, maka CV. Putra Kertonatan hendaknya selalu memberlakukan hukuman sedang misalnya perusahaan memberikan hukuman sedang berupa melakukan penundaan kenaikan gaji/promosi kepada

karyawan yang bersangkutan supaya hukuman dapat menjadi alat pengendali yang efektif untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al (2021) dan Yusrawati & Yahya (2022) yang menyatakan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan
3. Hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Putra Kertonatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327–334.
- Astuti, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 5(1), 59–67.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Bahagia, R., Sarah, S., & Putri, L. P. (2021). The Effect Of Leadership And Supervision On Employee Discipline At PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. *Multidisciplinary Output Research For Actual and International*, 1(2), 177–184.
- Baharuddin, & Wahyuni, E. N. (2015). *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Dewi, S. R., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja pada Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTB. *Urgentrev: Unram Management Review*, 2(3), 89–97.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Model Persamaan Struktural dan Aplikasi Dengan Program Amos 24. Edisi 7*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8(1), 672–683.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ipiyanto, M., Nidyawati, & Sepnonsal, D. (2023). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 343–356.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik* (1st ed.). Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurniawan, R., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 329–340.
- Maemunah, S., Natsir, M., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa. *Urgentrev: Unram Management Review*, 2(3), 98–105.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Purwanto, M. N. (2017). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Putra, R. A., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 207–214.
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 38–48.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Roestiyah. (2016). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Bina Aksara.
- Rosanti, A., Setiawan, R. B., & Batubara, S. S. (2023). At System for Employee Work Discipline to Influence of Leadership, Supervision, and Punishment at PT Sultan Aren Indonesia. *Jurnal Scientia*, 12(4), 2279–2284.
- Sadili, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Satriadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Sembiring, M., Sitepu, I. U., & Hutasoit, P. Y. (2021). Pengaruh Reward and Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe. *Jurnal Agroteknosains*, 5(2), 14–23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujamto. (2017). *Aspek-Aspek Pengawasan Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung : Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (2nd ed.). Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Studi Kasus Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(3), 11-21.
- Yusrawati, & Yahya, Z. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara. *Lentera: Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial, Dan Budaya*, 6(5), 22-25.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta : Rajawali Pers.