

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN PEMBERIAN SANKSI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI PT TELKOM TOMOHON**

Syuliekurnia Magdalena Karundeng¹

Apolinaris Abdon Montolalu²

Rafael H.Y. Sengkey³

Program Studi Manajemen Universitas Katolik De La Salle Manado

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan pemberian sanksi terhadap disiplin kerja karyawan PT Telkom Tomohon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai responden. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Secara parsial pengawasan dan pemberian sanksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dan secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan pemberian sanksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Telkom Tomohon..

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Sanksi

ABSTRACT

Work discipline is one of the important factors that needs to be considered in the process of achieving the goals of a company. This research aimed to find out the influence of leadership style, supervision, and sanctions on the work discipline of the employees of PT Telkom Tomohon. The research method used was the quantitative method by using data obtained from distributing questionnaires to all employees as respondents. The data analysis used was validity and reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, F test, correlation coefficient test and coefficient of determination test with the help of the IBM SPSS version 25 program. The results showed that partially, leadership style had a significant influence on employee work discipline. Partially, supervision and sanctions did not have a significant influence on employee work discipline. And simultaneously leadership style, supervision and sanctions had a significant influence on employee work discipline at PT Telkom Tomohon.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Supervision, Sanctions.

PENDAHULUAN

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Puspitasari *et al.*, (2017) dalam proses pencapaian tujuan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, mau melaksanakan perintah atasan serta mematuhi segala peraturan yang berlaku. Jika tingkat kedisiplinan sumber daya manusia masih rendah, maka ada kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas pekerjaannya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawan tersebut. Objek penelitian yang peneliti pilih adalah PT Telkom Tomohon, yang merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan internet rumahan yang produknya banyak digunakan oleh masyarakat Kota Tomohon. Telkom Tomohon termasuk dalam cakupan layanan Kandatel Minahasa yang di dukung oleh 3 STO yaitu Tondano, Tomohon dan Langowan. Orang yang bertanggung jawab terhadap proses pengelolaan kantor daerah telkom adalah Kepala Kantor Daerah Telkom (Kakandatel).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti saat melaksanakan kerja praktik di PT Telkom Tomohon, didapati bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih kurang. Salah satunya terkait dengan tingkat kehadiran karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absen Januari-Mei

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Kehadiran		Jumlah	Persentase
				Cuti	Alpa		
1	Januari	31	18	4	8	12	66,66%
2	Februari	30	24	6	13	19	79,16%
3	Maret	30	26	10	4	14	53,84%
4	April	30	25	10	6	16	64%
5	Mei	30	26	4	13	17	65,38%

Sumber: Data Perusahaan

Diketahui bahwa karyawan pada PT Telkom Tomohon diluar kepala kantor berjumlah 31 karyawan untuk bulan januari dan 30 karyawan mulai bulan februari-mei tahun 2022. Berdasarkan data di atas, persentase ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terlihat pada bulan februari yaitu sebesar 79,16% dengan total tidak hadir sebanyak 19 hari dari 24 hari kerja. Kemudian diikuti bulan januari sebesar 66,66% dengan total tidak hadir sebanyak 12 hari dari 18 hari kerja, bulan mei sebesar 65,38% dengan total tidak hadir sebanyak 17 hari dari 26 hari kerja, bulan april sebesar 64% dengan total tidak hadir sebanyak 16 hari dari 25 hari kerja, dan yang paling rendah yaitu bulan maret dengan persentase ketidakhadiran sebesar 53,84% dengan total tidak hadir 14 hari dari 26 hari kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja masih sangat tinggi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau sikap seseorang dalam upaya mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Sulistiyani & Rosidah (2018) kepemimpinan yang berhasil sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, dimana ia harus mampu untuk menempatkan diri dengan baik dalam proses memberi arahan dan koordinasi tugas serta pekerjaan para anggota kelompok. Sehingga dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, memerlukan seorang pemimpin yang memiliki sikap tegas dan dapat menjadi contoh atau teladan yang baik bagi para karyawan.

Menurut Puspitasari *et al.*, (2017) gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi. Namun hal ini tidak sesuai dengan situasi pada PT Telkom Tomohon, dimana dari hasil wawancara peneliti dengan *officer 3 customer care* Telkom Tomohon pimpinan dalam hal ini adalah Kakandatel merupakan orang yang disiplin dan ketat terhadap aturan, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dimana pemimpin memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan. Meskipun demikian, tingkat disiplin kerja karyawan masih kurang. Menurut narasumber, kepemimpinan dari Kakandatel sudah cukup untuk mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan hanya saja banyak karyawan yang masih menganggap sepele pekerjaannya dan cukup terbawa suasana dengan sikap pemimpin sehingga karyawan sering menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang pada akhirnya target harian/bulanan tidak tercapai, contohnya untuk *sales*.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan. Menurut Andhika & Pane (2018) pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan baik dan tepat serta sesuai dengan prosedur yang berlaku di suatu perusahaan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, suatu perusahaan perlu untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil tanya jawab bersama narasumber yang salah satu tugasnya adalah untuk mengawasi pekerjaan di lapangan, jenis pengawasan yang diterapkan adalah pengawasan secara tidak langsung. Pengawasan pekerjaan dilakukan dengan lebih memanfaatkan teknologi dalam hal ini adalah media sosial seperti telegram dan sebuah aplikasi yang digunakan untuk memantau pekerjaan karyawan mulai dari laporan gangguan, progress perbaikan jaringan dari laporan gangguan yang diterima, sampai dengan status inputan pemasangan baru. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh pandemi Covid-19 yang tidak memungkinkan untuk melakukan pengawasan secara langsung. Dari pengawasan yang diterapkan ini, dapat menimbulkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi seperti bekerja tidak jujur dan tidak sesuai aturan.

Faktor selanjutnya adalah pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan yang berlaku di perusahaan. Menurut Kusmayati (2018), sanksi memiliki peran penting dalam mendukung sikap disiplin karyawan karena dengan adanya sanksi yang tegas dan adil, para karyawan akan cenderung segan untuk melakukan kesalahan. Sanksi haruslah dipertimbangkan dengan wajar pada setiap tingkat pelanggaran, sanksi harus bersifat mendidik dan dapat menjadi motivasi dalam memelihara kedisiplinan dalam organisasi (Mutohar, 2018). Pemberian sanksi dilakukan dengan harapan para karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan indisipliner lagi.

Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran di PT Telkom Tomohon adalah pemberian peringatan 1 dan peringatan 2 dengan cara akun di tahan (*hold*) selama 1 sampai 2 minggu. Misalnya untuk *sales*, ketika akunnya ditahan maka teknisi tersebut tidak dapat melakukan inputan pelanggan baru. Begitu juga dengan teknisi gangguan, saat akun ditahan teknisi tidak akan mendapatkan *orderan* untuk perbaikan gangguan. Ketika sudah diberikan sampai peringatan kedua dan masih melakukan pelanggaran yang sama, maka akan langsung dikeluarkan atau diberikan sanksi PHK. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara, pada tahun ini ada sebanyak 2 orang karyawan yang mendapatkan peringatan berupa akun di tahan (*hold*) selama 1 minggu, dan 1 orang karyawan yang diberhentikan karena melakukan pelanggaran yang berat. Selain itu, narasumber juga mengatakan bahwa sanksi yang diterapkan masih kurang efektif karena perusahaan masih banyak mendapatkan komplain terkait cara kerja teknisi yang masih tidak sesuai dengan

prosedur. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih tegas dan ketat lagi dalam memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran sehingga dapat memberikan efek jera terhadap para karyawan / teknisi yang melanggar aturan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memilih PT Telkom Tomohon karena setelah melakukan observasi didapati bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT Telkom Tomohon masih rendah dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan cara kerja karyawan yang masih tidak sesuai dengan prosedur sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta kajian mendalam dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Telkom Tomohon”**.

Rumusan Masalah

Setelah melakukan penelitian pendahuluan ditemukan bahwa adanya masalah berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan di PT Telkom Tomohon dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang kurang tegas dalam menanggapi pelanggaran karyawan dan sikap pimpinan yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap karyawan yang diduga membuat karyawan tidak disiplin data bekerja, kurangnya pengawasan pimpinan serta kurang efektifnya sanksi yang diberikan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Siagian & Khair (2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan tindakan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, Hasibuan dalam Rahayu & Nasution (2021) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar supaya mau bekerja produktif dan mau bekerja sama untuk pencapaian tujuan.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan menurut Aisah & Wardani (2020), sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan
2. Perilaku pemimpin
3. Orientasi kepemimpinan

Pengawasan

Menurut Rompas *et al.*, (2018, h. 1979) pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan pengevaluasian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan agar dapat diperbaiki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, yang menjadi objek dari kegiatan pengawasan adalah berkaitan dengan kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dalam perusahaan. Meriza (2018) menjelaskan bahwa pengawasan tidak semata-mata bertujuan untuk menemukan dan memperbaiki kesalahan, melainkan juga untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan yang sebenarnya dapat dihindari ataupun diminimalisirkan sebelum itu terjadi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan menurut Rompas *et al.*, (2018), yaitu:

1. Penetapan standar kerja
2. Penilaian pekerjaan

Pemberian Sanksi

Astuti & Sujatna (2021, h. 76) mengemukakan bahwa *punishment* merupakan hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan yang bertindak tidak sesuai dengan aturan, atau kepada karyawan yang tidak mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Anggraini (2020) *punishment* merupakan suatu ancaman hukuman yang diberikan dengan tujuan memperbaiki perilaku melanggar, memelihara peraturan yang berlaku serta pemberian pelajaran kepada yang melanggar.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel sanksi menurut Purwanto dalam Astuti *et al.*, (2018), sebagai berikut:

1. Sanksi preventif
2. Sanksi represif

Disiplin Kerja

Samura *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki karyawan seperti menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam perusahaan, serta sikap yang bertanggung jawab untuk menerima sanksi atau hukuman apabila karyawan tersebut melanggar aturan yang berlaku.

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016), disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Telkom Tomohon
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Telkom Tomohon
3. Pemberian sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Telkom Tomohon
4. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Telkom Tomohon

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT Telkom Tomohon. Dalam menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Tomohon yang berjumlah 30 karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer yang digunakan adalah data dari hasil wawancara, serta data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang berisi mengenai variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, pemberian sanksi dan disiplin kerja karyawan PT Telkom Tomohon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55406663
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.076
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Normalitas *Sumber: Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena sesuai dengan pedoman penilaian nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.435	4.593		.312	.757		
	Gaya Kepemimpinan_Total	.800	.217	.540	3.694	.001	.986	1.015
	Pengawasan_Total	.302	.159	.282	1.904	.068	.961	1.041
	Pemberian Sanksi_Total	.654	.334	.288	1.958	.061	.973	1.028

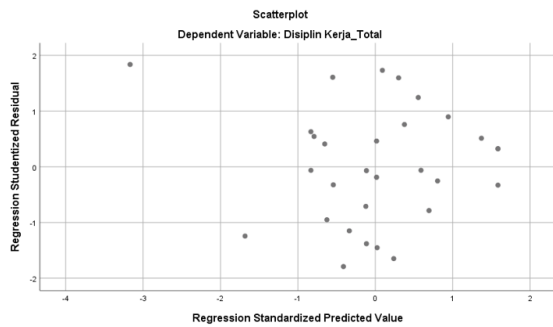
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja_Total

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai *tolerance* 0,986 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,015 yang artinya lebih kecil dari 10. Variabel pengawasan memperoleh nilai *tolerance* 0,961 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,041 yang artinya lebih kecil dari 10. Variabel pemberian sanksi memperoleh nilai *tolerance* 0,973 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,028 yang artinya lebih kecil dari 10.

Dari hasil tersebut dinyatakan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil diatas, disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu, dan menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 1,435 + 0,800X_1 + 0,302 X_2 + 0,654X_3$$

Nilai konstanta adalah 1,435 yang berarti jika variabel bebas = 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel terikat adalah 1,435. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,800 yang artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,800. Variabel pengawasan (X2) memiliki nilai 0,302 yang artinya apabila pengawasan mengalami peningkatan sebesar 1% maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,302. Variabel pemberian sanksi (X3) memiliki nilai 0,654 yang artinya apabila pemberian sanksi mengalami peningkatan sebesar 1% maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,654.

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.435	4.593		.312	.757
	Gaya Kepemimpinan_Total	.800	.217	.540	3.694	.001
	Pengawasan_Total	.302	.159	.282	1.904	.068
	Pemberian Sanksi_Total	.654	.334	.288	1.958	.061

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja_Total

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis uji-t variabel X1 di dapati nilai t_{hitung} sebesar 3,694 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Yang artinya nilai $t_{hitung} 3,694 > t_{tabel} 2,055$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel X2 di dapati nilai t_{hitung} sebesar 1,904 dan nilai signifikansi sebesar 0,068. Yang artinya nilai $t_{hitung} 1,904 < t_{tabel} 2,055$ dan nilai sig. $0,068 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, bahwa Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel X3 di dapati nilai t_{hitung} 1,958 dan nilai signifikansi 0,061. Artinya nilai $t_{hitung} 1,958 < t_{tabel} 2,055$ dan nilai sig. $0,061 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, bahwa Pemberian Sanksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.828	3	19.276	7.156	.001 ^b
	Residual	70.039	26	2.694		
	Total	127.867	29			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja_Total

b. Predictors: (Constant), Pemberian Sanksi_Total, Gaya Kepemimpinan_Total, Pengawasan_Total

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 7,156 dan nilai signifikan 0,001. Artinya nilai F_{hitung} 7,156 > F_{tabel} 2,96 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Uji R dan Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.452	.389	1.641	2.137

a. Predictors: (Constant), Pemberian Sanksi_Total, Gaya Kepemimpinan_Total, Pengawasan_Total

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja_Total

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Hasil dari uji R memperoleh nilai sebesar 0,672 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Pemberian Sanksi (X3) memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Hasil uji R² memperoleh nilai sebesar 0,452 atau 45,2% yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Pemberian Sanksi (X3) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) sebesar 45,2% dan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Hasil dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Pemberian Sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Gava Media.
- Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application*, 3(1), 75–85.

- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardika*, 16(2).
- Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controlling) Dalam Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, X(1), 37–46.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Samura, I. S., Nuryanti, & Rama, R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 438–448.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.