

PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT*, PENGAWASAN, *REWARD*, DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU KABUPATEN PONOROGO

Dinda Felencia Adhany¹), Rizal Ula Ananta Fauzi²), Robby Sandhi
Dessyarti³)

¹Universitas PGRI Madiun
velendinda67@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
rizalula@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

The large of the hospital's contribution to the community certainly makes human resource management very important where work discipline determines an agency. This also applies to the Darmayu Regional General Hospital, Ponorogo Regency. The purpose of this study was to analyze the effect of Fingerprint Absence, Supervision, Reward, and Punishment on Work Discipline. This research was conducted on employees of RSUD Darmayu, Ponorogo Regency with a quantitative approach method using the IPS 22 Statistical Package. The sampling technique used was saturated sampling technique, where the number of employees was 337 respondents. The results of this study indicate that: (1) Fingerprint absence has a significant effect on work discipline with a sig value of $0.027 < 0.05$ so that H1 is accepted (2) Supervision has a significant effect on work discipline with a sig value of $0.000 < 0.05$ so that H2 is accepted (3) Reward has a negative effect on work discipline with a sig value of $0.582 > 0.05$ so H3 is rejected (4) Punishment has a negative effect on work discipline with a sig value of $0.601 > 0.05$ so H4 is rejected.

Keywords: *Fingerprint Absence, Supervision, Reward, Punishment, Work Discipline*

Abstrak

Besarnya kontribusi rumah sakit untuk masyarakat tentunya membuat manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dimana disiplin kerja karyawan menentukan jalannya sebuah instansi. Hal ini tentunya juga berlaku pada RSUD Darmayu Kabupaten Ponorogo. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Absensi *Fingerprint*, Pengawasan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan RSUD Darmayu Kabupaten Ponorogo dengan metode pendekatan kuantitatif menggunakan *Statistical Package for the Social Science 22*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana jumlah karyawan sebanyak 337 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai sig menunjukkan nilai $0,027 < 0,05$ sehingga H1 diterima (2) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai sig menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima (3) *Reward* berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja dengan nilai sig sebesar $0,582 > 0,05$ sehingga H3 ditolak (4) *Punishment* berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja dengan nilai sig sebesar $0,601 > 0,05$ sehingga H4 ditolak.

Kata Kunci: Absensi *Fingerprint*, Pengawasan, *Reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia. Cara efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan menerapkan aturan yang tegas dan disiplin pada setiap karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang meliputi: (1) Tujuan dan Kemampuan, (2) Teladan Pimpinan, (3) Balas Jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) Sanksi Hukuman, (7) Ketegasan dan (8) Hubungan Kemanusiaan. Faktor-faktor ini menentukan kemajuan dan kemunduran instansi terkait. Oleh karena itu setiap usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan sebuah organisasi menjadi tujuan utama dari semua orang yang terlibat didalamnya.

Disiplin dimulai dengan semangat yang lahir dari keinginan untuk menaati perintah. Perintah tersebut mencakup peraturan pada masing-masing instansi. Absensi merupakan rutinitas yang dilakukan karyawan untuk menunjukkan apakah mereka datang bekerja atau tidak. Hubungan disiplin kerja dengan absensi *fingerprint* yang termasuk dalam disiplin waktu ini ditunjukkan dalam penelitian Afrani & Maliah (2021) dan Emelda (2019) bahwa absensi *fingerprint* memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja. Studi lain dilakukan oleh Rahmawati & Purwadhi (2020) menemukan bahwa absensi *fingerprint* tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Pengawasan adalah tindakan memeriksa apakah yang terjadi sudah sesuai dengan rencana, pedoman dan perintah yang dikeluarkan. Jadi tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kelemahan rencana yang dibuat sehingga dapat diperbaiki dan mencegah pengulangan kesalahan. Hubungan antara disiplin dengan penggunaan pengawasan di buktikan dengan penelitian Markus (2021), Afriani & Maliah (2021) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Studi lain oleh Yusuf dan Sahar (2020) menemukan bahwa pengawasan tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh *punishment* dan *reward*. Harapan profesionalisme dan disiplin kerja yang baik tidak terlepas dari kenyataan bahwa perusahaan mengetahui bagaimana cara mengelola dan menghormati karyawannya. *Reward* sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya di tempat kerja. Hubungan antara *reward* dan disiplin kerja yang diteliti Purnomo (2021), Sembiring et al. (2021) dan Siahaan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dengan disiplin kerja. Sebaliknya, penelitian Anwar & Duniya (2016)

menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dengan disiplin kerja.

Faktor lain yang menyebabkan kedisiplinan tidak hanya *reward* tetapi juga *punishment* bagi karyawan yang tidak disiplin dan tidak dapat melakukan tugasnya dengan benar. Penting bagi perusahaan untuk memberikan *reward* dan *punishment* yang adil. Saputra et al. (2017) menyatakan bahwa *punishment* adalah penderitaan yang disebabkan oleh tindakan atau niat setelah seseorang melakukan kejahatan atau melakukan kesalahan sehingga sanksi akan diberikan kepada orang yang bertindak sembrono atau melakukan kesalahan yang membahayakan perusahaan. Hasil penelitian Siahaan (2013) dan Purnomo (2021) menunjukkan bahwa hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Ada juga penelitian lain dari Orrin & Yusra (2021) bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo merupakan salah satu dari enam rumah sakit yang ada di Kabupaten Ponorogo. Dahulu termasuk rumah sakit bersalin (1951-1992) lalu beralih menjadi RSIA (1992-1998) dan menjadi RSU hingga sekarang. Pada tahun 2015, RSU Darmayu Ponorogo mulai memperkenalkan sistem pemeriksaan absensi *fingerprint*. Perubahan sistem ini disebabkan tidak efisiennya penggunaan absensi manual. Kelemahan dalam absensi manual menciptakan peluang untuk terjadinya kesalahan absensi hingga hilangnya catatan. Sehingga dengan kelemahan-kelemahan dari penggunaan absensi manual tersebut dinilai membuat pencatatan absensi menjadi kurang efektif dan tidak akurat.

Penerapan sistem absensi *fingerprint* yang memang tidak dapat dimaipulasi seharusnya sudah banyak dipahami oleh setiap karyawan di RSU Darmayu Ponorogo. Dikarenakan penggunaannya yang memakai sidik jari pengguna yang berkaitan. Fenomena ini, seharusnya membuat disiplin kerja karyawan semakin meningkat namun pada kenyataannya pencapaian disiplin kerja karyawan masih tergolong kurang baik. Disamping itu fenomena ini menunjukkan beberapa permasalahan kedisiplinan karyawan diantaranya merupakan pelanggaran tata tertib perusahaan, seperti terlambat, pulang lebih awal atau tidak sesuai jadwal.

Dilihat sisi kedisiplinan karyawan dari beberapa tindakan diatas yaitu penerapan absensi *fingerprint* dinilai kurang efektif sehingga harus diseimbangkan dengan pengawasan kerja karyawan. Tugas-tugas audit pengawasan RSU Darmayu Ponorogo meliputi pemeriksaan berkala terhadap karyawan yang memerlukan pengawasan, penetapan standar kinerja, serta tindakan koreksi. Surat keputusan Direktur RSU Darmayu Ponorogo menerapkan *punishment* dan *reward*. Pembagian *reward* disesuaikan dengan pendidikan,

jabatan, tingkat keaktifan, masa kerja dan jumlah pekerjaan. Pelaksanaan *reward* dilaksanakan dalam bentuk pemilihan karyawan teladan setiap 3 (tiga) bulan sekali. Bentuk *reward* yang diterima berupa uang bonus dan tunjangan. Pelaksanaan *punishment* di RSUD Darmayu Kabupaten Ponorogo diterapkan dengan pemberian surat peringatan. Surat peringatan di berikan 3 (tiga) kali untuk memberitahukan dan memperingatkan karyawan atas pelanggaran peraturan terkait yang membahayakan instansi. Selama pemberian surat tersebut diharapkan pelanggar dapat memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Jika pelanggar tetap tidak dapat memperbaiki diri selama waktu tersebut maka pihak RSUD Darmayu Ponorogo akan menurunkan surat pemberhentian kerja bagi karyawan pelanggar.

Berdasarkan uraian diatas dapat diringkas bahwa pencapaian disiplin kerja karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo masih kurang baik dan cenderung menurun. Kurangnya disiplin kerja karyawan juga dapat disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam bekerja, kurangnya pengawasan, upah minimum dan hukuman yang tidak sesuai. Setiap perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya dengan serius. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk memastikan bahwa indisipliner karyawan tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menggunakan bahan penelitian yang berjudul “Pengaruh Absensi *Fingerprint*, Pengawasan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari kata latin “*Discere*” yang berarti belajar. “*Disciple*” dalam bahasa Inggris berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah bimbingan seorang pemimpin. Sejalan disiplin yang didefinisikan oleh KBBI, dimana disiplin adalah suatu tatanan tata tertib, aturan dalam suatu bidang studi meliputi objek, sistem, dan metode tertentu. Disiplin saat ini sedang mengalami perkembangan yang signifikan dalam banyak hal. Disiplin adalah sikap seseorang terhadap keinginan dan kemauan untuk mengikuti setiap aturan dan norma yang diterapkan kepada orang-orang di sekitarnya. Disiplin adalah pembentukan keinginan dan persepsi untuk mengikuti dan mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku.

Absensi *Fingerprint*

Karyawan perlu melakukan absensi melalui fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui jam datang dan pulang karyawan

agar tetap tertib. Absensi adalah daftar waktu kedatangan dan keberangkatan serta alasan atau pernyataan kehadiran. Absensi ini berkaitan dengan perilaku disiplin yang diberlakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Saat ini, sebagian besar perusahaan atau entitas yang menggunakan perangkat absensi manual telah beralih ke sistem absensi *fingerprint*. Pencatatan absensi *fingerprint* merupakan alat untuk mendata karyawan saat jam masuk pulang berdasarkan sidik jari karyawan tidak dapat dimanipulasi (Emelda, 2019).

Pengawasan

Dalam KBBI, kontrol berarti pengawasan. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen terpenuhi. Pengawasan dapat didefinisikan serangkaian proses yang harus dilakukan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang sebenarnya. Pengawasan tidak hanya mengamati sesuatu dan melaporkan, tetapi juga berarti perbaikan dan penyesuaian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan upaya untuk mengamati serta menetapkan kriteria kinerja untuk tindakan korektif sehingga semua sumber daya dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Reward

Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada individu atau kelompok jika mereka mempunyai keunggulan di bidang tertentu. *Reward* merupakan bagian dari karya itu sendiri, meliputi berprestasi, mandiri, dan berkembang (Saputra, et al., 2017). *Reward* yang layak merupakan upaya perusahaan untuk memberikan kompensasi atas kerja karyawan yang memotivasi mereka untuk bekerja keras dengan kemampuan terbaiknya. *Reward* didefinisikan sebagai suatu bentuk penghargaan atas upaya untuk memberikan apresiasi, dalam mendapatkan tenaga kerja profesional sesuai tuntutan jabatan diperlukan pemeliharaan tenaga kerja, dapat berupa *reward* sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya secara efisien dan efektif (Wahyuni et al., 2018).

Punishment (Pengawasan)

Punishment adalah cara menyesuaikan perilaku dengan tingkah laku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diterapkan jika pihak tersebut bertindak secara tidak terduga atau orang tersebut tidak bereaksi atau tidak menunjukkan perilaku yang diharapkan. *Punishment* adalah penderitaan yang disengaja atau ditimbulkan oleh seseorang setelah suatu kejahatan, pelanggaran, atau kesalahan yang telah dilakukan (Saputra, et al., 2017). *Punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan dengan sengaja dan sadar untuk merugikan penerima hukuman atau pelanggar karena kesalahannya. *Punishment* adalah hukuman yang dijatuhkan jika suatu aturan ada yang dilanggar.

HIPOTESA

Absensi *Fingerprint*

Absensi *Fingerprint* adalah alat pemindai sidik jari untuk mencatat saat karyawan datang dan pergi dan tidak bisa dimanipulasi (Emelda 2019). Teknik *fingerprint* dapat dijadikan pedoman dalam kegiatan kedisiplinan karyawan, karena absensi ini hanya dapat dilakukan oleh orang yang bersangkutan. Absensi adalah daftar hadir karyawan termasuk waktu kedatangan dan kepulangan serta keterangannya. Menurut Fahmi et al (2020) absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Ditegaskan lagi oleh penelitian yang dilakukan Emelda (2019) bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Studi tersebut menjelaskan bahwa absensi *fingerprint* adalah cara untuk mewujudkan kedisiplinan sehingga dapat menciptakan kemajuan bagi karyawan dan memberikan dampak positif bagi organisasi.

H₁: Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pengawasan

Pengawasan adalah proses pencegahan penyimpangan dari kegiatan organisasi dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai sesuai rencana. Penyimpangan tersebut berupa tindak indisipliner. Upaya pengendalian kedisiplinan karyawan harus dilakukan secara konsisten. Peran pemimpin adalah mengawasi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi serta bertanggung jawab untuk mendukung dan mengoreksi apabila terjadi kesalahan atau pelanggaran. Hal ini penting agar karyawan merasa diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriani & Maliah (2021) bahwa pengawasan memiliki andil besar dalam mempengaruhi disiplin kerja. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Markus (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh dari pengawasan pada disiplin kerja.

H₂: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Reward

Reward merupakan penghargaan dalam pekerjaan, meliputi prestasi, kemandirian, dan pertumbuhan (Saputra et al., 2017). *Reward* merupakan salah satu cara perusahaan berterima kasih kepada karyawannya. Berkat adanya *reward*, karyawan akan terus maju dan termotivasi untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan perusahaan, termasuk hari dan jam kerja, lembur, tata tertib, tanggung jawab dan hak karyawan, batasan bagi karyawan, serta disiplin kerja. Berdasarkan penelitian Bandiyono et al., (2021) menunjukkan bahwa *reward* memiliki andil besar dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian Purnomo (2021) juga menunjukkan jika *reward* mempengaruhi keberadaan

disiplin kerja. Dan penelitian Sembiring et al., (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H₃: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja
Punishment

Punishment adalah faktor penegak aturan disiplin kerja. *Punishment* adalah ancaman hukuman dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mematuhi standar kerja dan memberikan pelajaran. *Punishment* adalah sanksi yang diterima akibat melanggar aturan. *Punishment* bertujuan agar karyawan merasa jera dan tidak mengulangi pelanggarannya. Dengan sanksi ini, karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian Sembiring et al (2021) menunjukkan *punishment* memiliki andil besar dalam mempengaruhi disiplin kerja. Selanjutnya, penelitian yang telah dilakukan oleh Siahaan (2013) dan Purnomo (2021) menunjukkan bahwa hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan.

H₄: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo, beralamatkan di jalan Dr. Sutomo 44-50, Bangunsari, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, Jawa Timur 63419. Penelitian pada tempat ini dipilih berdasarkan kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan khususnya pada topik disiplin kerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Jumlah populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Darmayu Kabupaten Ponorogo yaitu sebanyak 337 (tiga ratus tiga puluh tujuh) orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan disurvei. Penggunaan sampel menggunakan *non probability sampling*. Oleh karena itu, subjek penelitian ini adalah semua karyawan RSUD Darmayu Ponorogo. Metode sensus digunakan karena hasilnya lebih tepat karena bukan perkiraan sehingga tidak ada kesalahan pengambilan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memeriksa dan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang perlu dijawab.

Penelitian ini memiliki variabel yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berikut:

Tabel 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Disiplin Kerja (Y)	1. Taat aturan waktu. 2. Taat aturan perusahaan. 3. Taat dalam perilaku pekerjaan dalam perusahaan. 4. Taat aturan lain di perusahaan. (Wahyuni et al., 2018)
2.	Absensi <i>fingerprint</i> (X1)	1. Perangkat Keras 2. Basis Data 3. Prosedur 4. Personalia (Emelda 2019)
3.	Pengawasan (X2)	1. Akurat 2. Ketepatan Waktu 3. Tujuan dan cakupan 4. Fokus pada posisi strategis 5. Secara ekonomi realistis 6. Secara organisasi realistis 7. Konsisten dengan prosedur kerja organisasi 8. Fleksibel 9. Sebagai administrator dan operator 10. Diakui oleh anggota (Handoko, 2015)
4.	<i>Reward</i> (X3)	1. Upah 2. Gaji 3. Tunjangan 4. Insentif 5. Hadiah (Saputra, et al., 2017)
5.	<i>Punishment</i> (X4)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat (Saputra, et al., 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Sig	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	1.	0,639	0,107	0,000	Valid
	2.	0,696	0,107	0,000	Valid
	3.	0,733	0,107	0,000	Valid
	4.	0,699	0,107	0,000	Valid
	5.	0,450	0,107	0,000	Valid
Pengawasan (X2)	6.	0,540	0,107	0,000	Valid
	7.	0,566	0,107	0,000	Valid
	8.	0,553	0,107	0,000	Valid
	9.	0,507	0,107	0,000	Valid
	10.	0,240	0,107	0,000	Valid
	11.	0,608	0,107	0,000	Valid
	12.	0,552	0,107	0,000	Valid
	13.	0,509	0,107	0,000	Valid
	14.	0,511	0,107	0,000	Valid
	15.	0,252	0,107	0,000	Valid
<i>Reward</i> (X3)	16.	0,728	0,107	0,000	Valid
	17.	0,741	0,107	0,000	Valid
	18.	0,734	0,107	0,000	Valid
	19.	0,653	0,107	0,000	Valid
	20.	0,279	0,107	0,000	Valid
<i>Punishment</i> (X4)	21.	0,738	0,107	0,000	Valid
	22.	0,730	0,107	0,000	Valid
	23.	0,739	0,107	0,000	Valid
	24.	0,659	0,107	0,000	Valid
	25.	0,282	0,107	0,000	Valid
	26.	0,294	0,107	0,000	Valid
Disiplin Kerja (Y)	27.	0,764	0,107	0,000	Valid
	28.	0,763	0,107	0,000	Valid
	29.	0,748	0,107	0,000	Valid
	30.	0,608	0,107	0,000	Valid
	31.	0,317	0,107	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat menyimpulkan bahwa semua variabel valid. Setiap nilai memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikan < 0.05 , yaitu semua variabel memiliki hasil yang valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	0,645	0,60	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,640	0,60	Reliabel
<i>Reward</i> (X3)	0,605	0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X4)	0,604	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,637	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan nilai tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel mengandung nilai $Alpha > 0,60$ nilai batas *Cronbach*, jadi dapat disimpulkan bahwa semua elemen dikatakan reliabel.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	337	13	25	21.48	2.505
Pengawasan (X2)	337	31	50	42.00	3.839
<i>Reward</i> (X3)	337	12	25	20.87	2.567
<i>Punishment</i> (X4)	337	11	30	24.89	2.963
Disiplin Kerja (Y)	337	9	25	21.07	2.663
Valid N (listwise)	337				

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah data untuk masing-masing variabel adalah 337 dengan uraian sebagai berikut:

1. Nilai minimum absensi *fingerprint* adalah 13 dan maksimum 25. Nilai rata-rata variabel absensi *fingerprint* adalah 21,48 yang berarti dibutuhkan 21,48 upaya untuk menyelesaikan absensi *fingerprint*. Nilai standar deviasi adalah 2,505, nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, artinya data absensi *fingerprint* kurang bervariasi.
2. Nilai minimum pengawasan adalah 31 dan nilai maksimumnya adalah 50. Mean dari pengawasan adalah 42,00, yang berarti bahwa untuk mendapatkan pengawasan, perlu pengorbanan 42,00. Nilai standar deviasi sebesar 3839 lebih kecil dari mean yang berarti data pengawasan kurang bervariasi.
3. Nilai minimum *reward* adalah 12 dan maksimum adalah 25. Nilai rata-rata *reward* adalah 20,87, yang berarti diperlukan 20,87 upaya untuk mendapatkan imbalan. Standar deviasi adalah 2.567, yang lebih rendah dari nilai mean, yang berarti data *reward* kurang bervariasi.

4. Nilai minimum *punishment* 11 dan maksimum 30. Nilai rata-rata atau mean *punishment* 24,89, artinya 24,89 harus dikorbankan untuk terbebas dari *punishment*. Nilai standar deviasinya adalah 2963, yang lebih kecil dari mean, berarti data kurang bervariasi.
5. Nilai minimum variabel disiplin kerja adalah 9 dan maksimum 25. Nilai rata-rata variabel disiplin kerja adalah 21,07, artinya diperlukan pengorbanan 21,07 untuk mencapai disiplin kerja. Nilai standar deviasi sebesar 2,663 lebih kecil dari mean yaitu data disiplin kerja kurang bervariasi.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		337
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54994677
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.042
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat nilai asymp.sig. (2 tailed) 0,385 berarti nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,385 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hasil ini sesuai dengan teori Ghozali (2016) yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal jika nilainya melebihi 0,05. Data penelitian yang telah menghasilkan sebaran data normal, sehingga dapat digunakan untuk menghitung uji asumsi klasik selanjutnya. Jika data belum terdistribusi normal, maka harus dilakukan pengujian hingga data tersebut normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

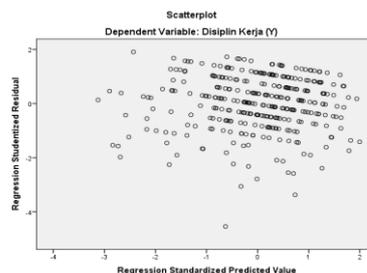
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	.943	1.061
Pengawasan (X2)	.949	1.054
<i>Reward</i> (X3)	.987	1.013
<i>Punishment</i> (X4)	.990	1.010

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai untuk masing-masing variabel independen adalah *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan teori Ghazali (2016) yang menetapkan bahwa ketika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian. Data yang telah memenuhi uji mutikolinearitas dapat digunakan sebagai acuan untuk menghitung pada uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam gambar berikut:



Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa data terdistribusi secara acak, sehingga penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil ini sesuai dengan teori Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa ketika plot tersebar secara acak, penelitian tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.287	2.363		4.354	.000
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	.127	.058	.120	2.215	.027
Pengawasan	.162	.037	.233	4.321	.000
<i>Reward</i>	.030	.055	.029	.552	.582

<i>Punishment (X4)</i>	.025	.047	.028	.524	.601
------------------------	------	------	------	------	------

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 10,287 a + 0,127 X_1 + 0,162 X_2 + 0,030 X_3 + 0,025 X_4 + e$$

Persamaan regresi di atas menghasilkan deskripsi data sebagai berikut:

1. Konstanta persamaan regresi sebesar 10.287, yaitu jika semua variabel independen sama dengan nol, maka disiplin kerja karyawan adalah 10.287.
2. Koefisien regresi absensi *fingerprint* adalah 0,127. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pada absensi *fingerprint*, maka diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,127. Sebaliknya, untuk setiap penurunan satu satuan pada absensi *fingerprint*, maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,127.
3. Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pada pengawasan akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,162. Sebaliknya, untuk setiap penurunan satu satuan pada pengawasan maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,162.
4. Koefisien regresi *reward* sebesar 0,030. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *reward*, maka diikuti dengan peningkatan disiplin karyawan sebesar 0,030. Sebaliknya, untuk setiap penurunan satu satuan pada *reward*, maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,030.
5. Koefisien regresi *punishment* sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *punishment* terjadi peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,025. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pada *punishment*, maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,025.

Hasil Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.287	2.363			4.354	.000
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	.127	.058	.120		2.215	.027
Pengawasan	.162	.037	.233		4.321	.000
<i>Reward</i>	.030	.055	.029		.552	.582
<i>Punishment (X4)</i>	.025	.047	.028		.524	.601

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Absensi *fingerprint* memiliki t hitung 2,215 dan t tabel 1,967 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga **H1 diterima**.
2. Pengawasan memiliki t hitung 4,321 dan t tabel 1,967, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi menunjukkan $0,000 < 0,05$, sehingga **H2 diterima**.
3. *Reward* memiliki t hitung 0,552 dan t tabel sebesar 1,967, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai signifikansi $0,582 > 0,05$, sehingga **H3 ditolak**.
4. *Punishment* memiliki t hitung 0,524 dan t tabel adalah 1967 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa nilainya adalah $0,601 > 0,05$, sehingga **H4 ditolak**.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.288 ^a	.083	.072	2.565	1.756

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai *r square* adalah sebesar 0,083. Artinya presentase variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen adalah 8,3%, sedangkan sisanya 91,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Absensi *Fingerprint*

Absensi merupakan suatu kegiatan atau kebiasaan yang dilakukan karyawan untuk memastikan kehadirannya dalam organisasi, sehingga berkaitan dengan etos kerja karyawan. Mnegingat absensi menjadi bahan acuan penilaian kedisiplinan karyawan. Maka semakin tinggi jumlah absensi *fingerprint*, maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Hal ini dikarenakan absensi *fingerprint* hanya dapat dilakukan oleh orang yang bersangkutan. Absensi *fingerprint* sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini didasarkan pada penelitian Fahmi et al. (2020) menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengawasan

Ketika seseorang merasa bekerja di bawah kendali penuh manajemen, karyawan akan terbiasa mengikuti aturan kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun ketika karyawan tidak terbiasan dalam mengikuti aturan kerja perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan mampu dalam menerapkan sikap disiplin

kerja. Maka semakin besar pengawasan, semakin baik disiplin karyawan. Tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pengawasan. Pengawasan sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Markus, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriani & Maliah (2021) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Studi lain oleh Markus (2021) menunjukkan bahwa pengawasan mempengaruhi disiplin karyawan.

Reward

Reward merupakan imbalan yang memotivasi karyawan agar mau mengikuti aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Namun ketika karyawan merasa kurang puas dengan *reward* yang diberikan maka tujuan instansi dimana *reward* guna memotivasi karyawan, hal tersebut tidak dapat terwujud. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa tingkat kedisiplinan seorang karyawan tidak dipengaruhi oleh tersedianya *reward*. *Reward* saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Bandiyono et al (2021), Purnomo (2021) dan Sembiring et al. (2021) bahwa diantara *reward* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anwar & Dunija (2016) yang menunjukkan jika *reward* tidak memiliki andil dalam upaya pendisiplinan karyawan.

Punishment

Punishment adalah suatu perbuatan yang disengaja yang menyebabkan si pelanggar menanggung akibat dari kesalahannya. Sebagian orang menganggap bahwa *punishment* adalah sesuatu yang bisa ditolerir selain itu sebagian karyawan merasa tingkat kinejanya baik sehingga menurutnya *punishment* adalah hal yang tidak akan mungkin diberikan kepadanya tanpa perhitungan yang matang. Dari uraian ini dapat dilihat jika tingkat kedisiplinan karyawan tidak selalu terpengaruh oleh *punishment*. *Punishment* saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Sembiring et al. (2021), Siahaan (2013) dan Purnomo (2021) yang menunjukkan hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian ini sejalan dengan temuan Orrin & Yusra (2021) yang menunjukkan bahwa *punishment* tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Anwar & Dunija (2016) menekankan bahwa adanya *punishment* tidak berpengaruh terhadap peningkatan disiplin karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hasil penelitian ini adalah absensi *fingerprint* mempengaruhi disiplin kerja karyawan, pengawasan mempengaruhi

disiplin kerja karyawan, *reward* tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dan *punishment* tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menyarankan untuk Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo perlu diperhatikan pengawasan dan absensi *fingerprint* agar karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. *Reward* dan *punishment* tidak menunjukkan peningkatan disiplin kerja, tetapi perlu diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan RSUD Darmayu Ponorogo. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel pencarian yang berbeda dari yang digunakan dalam penelitian ini, serta topik penelitian lainnya. Hal ini dikarenakan hanya pengawasan dan absensi *fingerprint* yang dapat menjelaskan adanya disiplin kerja, sedangkan *reward* dan *punishment* tidak dapat menjelaskan adanya disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Desta, and Maliah. 2021. "Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18(1): 34.
- Anwar, and Teuku Dunija. 2016. "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya." *Serambi Akademica* IV(1): 18–27.
- Arum, Yuniar Tri Gesela. 2019. "Hipertensi Pada Penduduk Usia Produktif (15-64 Tahun)." *Higeia Journal of Public Health Research and Development* 3(3): 345–56.
- Bandiyono, Agus, Kemas Fahmi Hamzah, and NIa Ainin Hidayat. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai." *Jurnal Ekonomi* 26(1): 50–65.
- Dewita, Riska Afriani, and Arhipen Yapentra. 2019. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk 'Xy' Kota Pekanbaru." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10(3): 411–18.
- Djubaini, Farisa, Lotje Kawet, and Lucky Dotulong. 2017. "Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 2099–2106.
- Dwipayana, I Made Gede Angga and Ni Ketut Sariyathi. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(6): 2913-2941.
- Emelda. 2019. "Pengaruh Absensi Fingerprint Dan Sanksi Hukuman Terhadap

- Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 15(4): 14.
- Fadila, Risfa, and Maryani Septiana. 2019. “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam.” *Journal of Applied Business Administration* 3(1): 53–63.
- Fadilah, Sri. 2018. “Kesetaraan Gender : Fenomena Pergeseran Peran Ekonomi Wanita Dari Tulang Rusuk Menjadi Tulang Punggung.” *Gender dan Anak* 1(1): 18–26.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, and Wastam Wahyu Hidayat. 2020. “Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 16(2): 32–49.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*.
- Handoko. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.” Skripsi Universitas Diponegoro
- Harianto and Asron Saputra. 2020. “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam.” *Jurnal EMBA*. 8(1): 672-683
- Hartawan, Dedi, and Fretty Welta. 2017. “Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” 1(1): 1–18.
- Markus. 2021. “Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *Journal of Management and Bussines* 3(1): 55–62.
- Orrin, and Irdha Yusra. 2021. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan RSIA Mutiara Bunda Padang.” *Ekono Insentif* 3(1): 299–309
- Perwitasari, Dwi Tirta, Novie Nurbeti, and Ita Armyanti. 2016. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkatan Stres Pada Tenaga Kesehatan Di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015 PENDAHULUAN Stres Tubuh Merupakan Respon 1-3 % Dan Stres Berat Mencapai 7- Di Jawa Tengah Tercatat Yang Sifatnya Setiap Nonspesifik Be.” *Jurnal Cerebellum* 2(3): 553–61.
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jfk/article/view/20020>.
- Purnomo, Sigit. 2021. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama.” *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(4): 540.

- Rahmawati, Sri Rahayu, and Purwadhi. 2020. "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI." *Jurnal Manajemen Jasa* 2(1): 31–41.
- Rizal, Said Muhammad, and Radiman Radiman. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 117–28.
- Rizki, Amalia and Sandi Eka Suprajang. 2017. "Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved from <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, Dotulong Lucky. 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): 1978–87.
- Saputra, Dicky, Nurlina, Lenny Hasan. 2017. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatra Barat." *Jurnal Manjaemen dan Kewirausahaan* 2(1): 3–5.
- Sembiring, Menanti Br, Ingan Ukur, Br Sitepu, and Yulianti Hutasoit. 2021. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Fajar Baru Sukses Kabanjahe." *Jurnal Agroteknosains* 5(2): 14–23.
<http://www.portaluniversitasquality.ac.id:5388/ojssystem/index.php/AGROTEKNOSAINS/article/view/620>.
- Siahaan, Rumiris. 2013. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan NUsantara III Rambutan." 1(01): 17–26.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. 2018.
- Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D).
- Surahman, Mumun. 2022. "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 2(2): 11–20.
- Suryanto. D. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dsn Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Knator Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso

Kabupaten Agam. 3(2):111 – 224

Wahyuni. 2018. “Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Yustina and Tupti. 2022. “Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi, Terhadap Disiplin Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Sumatera Utara.”. *Jurnal Ekonomi & Syariah*. 5(1).

Yusuf, Muhammad and Sahar.”Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sindereng Rappang.” 2020. *PRAJA*. 8(2): 155-162