

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus)

Umdhatun Niswah¹, Eko Nur Fu'ad²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Email : ninissaja2@gmail.com , ekonfuad@gmail.com

Abstract.

This research aims to analyze the influence of supervision and sanction on work discipline through motivation as an intervening variable. The sample used was 66 employees at CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. Data collection uses a questionnaire method which is distributed directly to respondents. Hypothesis testing was carried out using Partial Least Square 4.0 software. The research results show that supervision has a significant effect on motivation, but other results say that sanction has no effect on motivation. Supervision has a significant effect on work discipline, sanction has no effect on work discipline, and motivation has a significant effect on work discipline. This research also tests the indirect effect on work discipline which proves that motivation mediates supervision of work discipline. The result of this research are that the better the supervision, the better employee work discipline will be, but efforts to improve work discipline will increase if motivation can increase supervision so that employees will be more disciplined.

Keywords:

Supervision, Sanction, Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu dilaksanakan untuk mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi. Keberhasilan atau kemunduran sebuah perusahaan menurut (A.B Jisiani, 2018) yaitu banyak dipengaruhi oleh keahlian, ketrampilan, dan kedisiplinan karyawannya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi, kedisiplinan digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kemauan dan kesukarelaan seseorang dalam menaati segala aturan dan norma-norma sosial yang ada. Disiplin kerja juga diartikan sebagai

sebuah kesadaran dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan serta menaati peraturan yang berlaku. Maksud dari kesadaran yaitu seseorang dengan sadar melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dengan sukarela dan tanpa paksaan.

Kedisiplinan dapat dilihat dari ketaatan dalam bekerja, memenuhi aturan atau SOP, berangkat tepat waktu, istirahat tepat waktu, dan pulang tepat waktu. Dengan adanya kedisiplinan maka sebuah perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sebuah perusahaan akan sulit untuk berjalan maju jika semua karyawannya

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

tidak disiplin dalam bekerja. Agar dapat berjalan maju sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, seperti pengawasan dari pimpinan dan diberlakukannya sanksi.

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan suatu proses mengawasi dan mengevaluasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan (A.B Jisiani, 2018) Pengawasan bertujuan untuk membandingkan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan yang diharapkan atau malah sebaliknya (Alamsyah & Riyanto, 2023). Menurut (Hajiali et al., 2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengawasan di suatu perusahaan dilakukan dengan benar maka disiplin kerja juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusmayati, 2018) juga mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Watimah, 2017) yang mengatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sanksi. Sanksi merupakan hukuman yang diberikan kepada karyawan atas pelanggaran yang telah dilakukan (Chania & Aris Siregar, 2021). Menurut (Kusmayati, 2018) sanksi merupakan hukuman yang diakibatkan oleh tindakan kurang disiplin atau melanggar peraturan dan tata tertib di perusahaan. Dengan adanya sanksi, karyawan diharapkan akan merasa takut untuk melanggar peraturan dan menjadi lebih disiplin. Menurut (Chania & Aris Siregar, 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Watimah, 2017) yang mengatakan bahwa sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni, Akhmad, H. Hadi sunaryo, 2018) yang mengatakan bahwa sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Selain pengawasan dan sanksi, motivasi juga dikaitkan dapat mempengaruhi disiplin kerja (Arrasyid et al., 2022). Motivasi bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan menciptakan suasana kerja yang semangat dan nyaman (Saputra, 2019). Dengan adanya motivasi diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih disiplin dan dapat mencapai visi misi yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mendorong karyawannya untuk menumbuhkan motivasi agar karyawan dapat melakukan hal positif dan lebih meningkatkan disiplin kerjanya. Motivasi dianggap memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja (Kusmayati, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arrasyid et al., 2022) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah, 2018) dan (Meldiana et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pada penelitian kali ini akan menambahkan motivasi sebagai variabel mediasi (z). Variabel mediasi digunakan untuk perantara antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan adanya variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pembaharuan pada hasil penelitian. Motivasi diharapkan dapat menjadi jembatan penghubung antara pengawasan dan sanksi terhadap disiplin kerja di perusahaan.

Penelitian kali ini akan berfokus pada permasalahan sumber daya manusia yang ada

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

di CV. Mubarokfood Cipta Delicia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan pariwisata. CV. Mubarokfood didirikan oleh sepasang suami istri yaitu Ibu HJ. Alawiyah dan Bapak Mabruhi pada tahun 1910. Perusahaan ini terletak di jalan Sunan Muria No. 33A Kudus, Jawa Tengah. CV. Mubarokfood Cipta Delicia merupakan perusahaan produsen jenang terbesar di Kudus, Jawa Tengah, dengan pemasaran mencakup dalam negeri dan luar negeri (Hongkong dan Arab Saudi).

Peneliti memutuskan CV. Mubarokfood Cipta Delicia sebagai objek penelitian bukan tanpa alasan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang memiliki cukup banyak karyawan. Namun alasan utama peneliti memilih CV. Mubarokfood Cipta Delicia sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan ini mengalami permasalahan terkait disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan upaya karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan (Chania & Aris Siregar, 2021). Berikut adalah data absensi karyawan di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus.

Tabel 1. Data absensi karyawan CV. Mubarokfood tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan(or ang)	Terlam bat (diberi SP)	Present ase
Januari	194	36	19%
Februar i	194	48	25%
Mret	194	36	19%
April	194	30	15%

Mei	194	24	12%
Juni	194	30	15%
Juli	194	6	3%
Agustu s	194	0	0%
Septem ber	194	12	6%
Oktobe r	194	24	12%
Novem ber	194	0	0%
Desem ber	194	6	3%

Sumber: CV. Mubarokfood (2023)

Berdasarkan tabel A, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus masih tinggi, tingkat keterlambatan karyawan bahkan ada yang mencapai 25% dalam satu bulan. Rata-rata ada 11% karyawan yang terlambat dalam 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam perusahaan CV. Mubarokfood terkait dengan disiplin kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Hasibuan & Musadieg, 2017) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

karyawan agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu cara untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut (Hajiali et al., 2022) :

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam setiap harinya.
2. Kompensasi
Kompensasi yaitu pembayaran tunai atau non tunai yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi yang sudah diberikan ke perusahaan..
3. Lokasi pekerjaan atau tempat tinggal
Lokasi pekerjaan yaitu jarak yang ditempuh antara tempat tinggal dan lokasi tempat kerja.

Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan mengevaluasi dan memantau apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Menurut (Hajiali et al., 2022). Pengawasan merupakan upaya untuk membuat sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan instruksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Jisiani, 2018), mengemukakan bahwa tujuan dari diakukannya pengawasan yaitu untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau pelanggaran aturan. Sehingga kegiatan operasional yang sedang berlangsung dapat berjalan dengan baik, bukan hanya sesuai rencana tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang baik pula. Menurut

(Hajiali et al., 2022) indikator pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Fase legislatif
Fase legislatif yaitu proses pembuatan aturan dan pengawasan dalam pelaksanaan aturan tersebut.
2. Fase dukungan
Fase dukungan yaitu upaya pimpinan untuk memberikan sesuatu baik moril maupun material untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebijakan diterapkan
Penerapan kebijakan adalah proses pelaksanaan keputusan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Penempatan karyawan dan prosedur kerja
Penempatan karyawan dan prosedur kerja yaitu menempatkan karyawan sesuai dengan job desk atau keahlian masing-masing pegawai dengan prosedur kerja di masing-masing bagian penempatan kerja tersebut.

Sanksi

Sanksi adalah hukuman atas pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, sanksi biasa dilakukan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, dan skorsing. Sanksi bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran. Menurut (Chania & Aris Siregar, 2021), menjelaskan bahwa penerapan sanksi merupakan suatu prosedur hukuman yang akan diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pelanggaran aturan kerja yang

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

sudah disetujui dan disepakati bersama antara manajemen perusahaan dengan karyawan. Sedangkan menurut (Kusmayati, 2018), sanksi adalah hukuman dari tindakan tidak patuh pada peraturan yang berlaku di sebuah perusahaan, dengan adanya sanksi diharapkan karyawan merasa takut untuk melanggar peraturan sehingga karyawan akan mematuhi peraturan yang ada. Menurut Afandi dalam (Chania & Aris Siregar, 2021), indikator sanksi yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen perusahaan
Komitmen perusahaan merupakan kondisi dimana karyawan memihak dan setuju dengan tujuan perusahaan serta memiliki keyakinan untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah perusahaan tersebut.
2. Mencegah penyimpangan
Mencegah penyimpangan yaitu tidak melakukan sesuatu yang kurang sesuai dengan kehendak atau tata tertib di perusahaan.
3. Peringatan bagi karyawan
Peringatan bagi karyawan yaitu sebuah nasihat atau teguran yang diberikan ke karyawan yang melanggar peraturan.

Motivasi

Dalam bahasa Inggris, motivasi disebut dengan "*motive*" yang berarti daya gerak atau alasan. Motivasi merupakan daya internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai sebuah tujuan. Menurut Abraham Maslow dalam W.B. Utami (2017), menjelaskan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau berusaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Syahsudarmi, 2022) mengatakan bahwa motivasi merupakan

sesuatu yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung tingkah laku seseorang sehingga bersedia bekerja keras dan semangat untuk mencahapai suatu hasil yang optimal. Berikut adalah indikator motivasi menurut (Sitopu et al., 2021) :

1. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu melakukan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga memiliki arti siap menanggung segala risiko atas perbuatan yang dilakukan.
2. Prestasi kerja
Prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.
3. Kesempatan untuk bergerak
Kesempatan untuk bergerak yaitu peluang untuk melakukan sesuatu atas dorongan dari diri sendiri ataupun dorongan dari luar untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

Pengawasan dapat dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan maka akan menghasilkan sesuatu yang kurang maksimal, baik bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki langkah-langkah tersendiri dalam melaksanakan proses pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkat karena mereka merasa diawasi dan dinilai kinerjanya. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan serta mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki guna mempermudah

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap motivasi (Khairani et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Hajjali et al., 2022) dan (Kusmayati, 2018) mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurwidyanti, 2015) mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikembangkan hipotesis:

H1: Pengawasan berpengaruh terhadap motivasi

H3: Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja

H6: Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui motivasi

Selain pengawasan, penerapan atau pemberlakuan sebuah sanksi juga sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sanksi diberikan jika karyawan melanggar aturan dan SOP yang berlaku di perusahaan. Penerapan sanksi menurut Afandi (2018) yaitu suatu proses atau langkah-langkah diberlakukannya hukuman yang akan diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pelanggaran suatu aturan. Agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan dapat terpenuhi maka sebuah perusahaan harus memberlakukan sanksi. Salah satu perusahaan yang menerapkan sanksi bagi karyawan yang melanggar yaitu CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus. CV. Mubarokfood Cipta Delicia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan dan pariwisata.

CV.Mubarokfood Cipta Delicia sudah menerapkan beberapa sanksi seperti

pemotongan gaji, mutasi bagian, dan skorsing. Keberhasilan atau kemunduran sebuah perusahaan menurut (A.B Jisiani, 2018) yaitu banyak dipengaruhi oleh keahlian, ketrampilan, dan kedisiplinan karyawannya. Agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana dan selesai tepat waktu tentunya karyawan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi, kedisiplinan digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa sanksi berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Arrasyid et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Watimah, 2017), (Meri, 2019) dan (Chania & Aris Siregar, 2021) mengatakan bahwa sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arrasyid et al., 2022) mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sanksi terhadap disiplin kerja melalui motivasi. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikembangkan hipotesis:

H2: Sanksi berpengaruh terhadap motivasi

H4: Sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja

H7: Sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui motivasi

Selain pengawasan dan sanksi, penelitian menunjukkan bahwa keberadaan motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan. Motivasi bisa berasal dari internal seperti rasa tanggung jawab atau pencapaian seseorang maupun dari eksternal seperti gaji atau bonus. Motivasi berperan sebagai variabel intervening antara pengawasan/sanksi dan tingkat disiplin kerja karyawan di tempat kerja. Jika seorang karyawan merasa termotivasi maka akan lebih cenderung untuk patuh terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Motivasi menurut (Syahsudarmi, 2022) yaitu sesuatu yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung tingkah laku seseorang sehingga bersedia bekerja keras dan semangat untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa variabel motivasi melemah secara signifikan. Jika pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin maka motivasi tidak mempengaruhi pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja, sebaliknya jika pengawasan lemah maka motivasi berpengaruh terhadap pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja. Warsono (2009). Menurut (Arrasyid et al., 2022) mengatakan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan antara sanksi dan motivasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, sanksi dan disiplin kerja, serta sanksi terhadap disiplin kerja. Sehingga dari penelitian di atas dapat dikembangkan hipotesis:

H5: Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

Jika seorang karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka mereka akan lebih cenderung untuk patuh pada peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan sanksi terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening sangat penting dilakukan. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor ini, atasan dapat menentukan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis pada penelitian ini dilakukan

berdasarkan model pengukuran (outer model), evaluasi struktur model (model internal), dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak PLS 4.0

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan populasi sebanyak 194 dan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 66 karyawan.

Dimensi variabel pada penelitian ini meliputi: Disiplin kerja yang didefinisikan sebagai ketersediaan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Berikut adalah indikator disiplin kerja (Hajiali et al., 2022) :1. Kuantitas kerja, 2. Kompensasi, 3. Lokasi pekerjaan.

Pengawasan yaitu suatu kegiatan mengevaluasi dan memantau apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Indikator variabel pengawasan yaitu: 1. Fase legislatif, 2. Fase dukungan, 3. Kebijakan diterapkan, 4. Penempatan karyawan dan prosedur kerja (Hajiali et al., 2022).

Sanksi dapat didefinisikan sebagai hukuman atas pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, sanksi biasa dilakukan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, dan skorsing. Indikator yang digunakan yaitu: 1. Komitmen perusahaan, 2. Mencegah penyimpangan, 3. Peringatan bagi karyawan (Chania & Aris Siregar, 2021).

Motivasi merupakan suatu daya internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai sebuah tujuan. Indikator yang digunakan yaitu: 1. Tanggung jawab, 2. Prestasi kerja, 3. Kesempatan untuk bergerak (Sitopu et al., 2021).

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi responden penelitian ini sebanyak 38 karyawan (57,5 %) jika dibandingkan dengan karyawan perempuan sebanyak 28 karyawan (42,5 %). Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ada di CV. Mubarak food Cipta Delicia Kudus sebagian besar merupakan pekerjaan berat sehingga lebih diutamakan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Berikutnya kriteria usia responden yaitu rentang usia 20 s.d. 30 tahun sebanyak 8 karyawan (12,2 %), usia 31 s.d. 40 tahun sebanyak 33 karyawan (50 %), usia 41 s.d. 50 tahun sebanyak 16 karyawan (24, 2 %), usia 50 tahun keatas sebanyak 9 karyawan (13, 6 %). Responden didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 31 s.d 40 tahun, hal tersebut dianggap logis karena pada rentang usia tersebut karyawan berada pada usia produktif sehingga dapat bekerja lebih maksimal dibandingkan dengan rentang usia lainnya.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh karyawan lulusan SMA/ sederajat sebanyak 41 karyawan (62,1 %), karyawan lainnya berpendidikan terakhir SMP/ sederajat sebanyak 10 karyawan (15, 1 %), berpendidikan D3 sebanyak 4 karyawan (6, 1 %), dan berpendidikan terakhir S1 sebanyak 11 karyawan (16,7%). Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan CV. Mubarakfokd Cipta Delicia Kudus berada pada bagian

angkat junjung dan di gudang, sehingga tidak ada persyaratan harus berpendidikan tinggi.

Berikutnya, responden dengan pendapatan 1 s.d. 2 juta sebanyak 3 karyawan (4,5 %), pendapatan 2 s.d. 3 juta sebanyak 54 karyawan (81,8 %), pendapatan sebanyak 3 s.d. 4 juta sebanyak 9 karyawan (13,7 %). Hal ini dianggap wajar karena sebagian besar responden bekerja di bagian staff dan angkat junjung di gudang.

Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1 s.d. 5 tahun yaitu 6 karyawan (9,2 %), 6 s.d. 10 tahun sebanyak 16 karyawan (24,2 %), 10 s.d. 20 tahun sebanyak 23 karyawan (34,8 %), dan responden dengan masa kerja 20 tahun keatas sebanyak 21 karyawan (31,8 %). Sesuai dengan data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan di CV. Mubarakfood banyak yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa nyaman sehingga betah bekerja di perusahaan.

Pengukuran Model (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

1. Outer Loading

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari penelitian merupakan data yang valid atau tidak, uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* dari setiap indikator variabel. Apabila nilai *loading factornya* >0,5 maka dinyatakan valid dan memenuhi *convergent validity* (Ghozali, 2006).

Tabel 2. *Loading Factor*

	Pengawasan	Sanksi	Motivasi	Disiplin Kerja
P1	0,906	S1 0,755	M1 0,784	DK1 0,898
P2	0,925	S2 0,831	M2 0,866	DK2 0,874
P3	0,867	S3 0,682	M3 0,776	DK3 0,715

Sumber: Data Primer diolah, 2023

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *outer loading factor* dari setiap indikator variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini seluruh indikator variabel dinyatakan valid.

2. Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Discriminant Validity* dan *Average Variance Extracted (AVE)* juga dapat digunakan untuk menguji validitas dari indikator variabel.

Tabel 3. Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE)

	Disiplin Kerja	Motivasi	Pengawasan	Sanksi	Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja	0,833				0,694
Motivasi	0,703	0,810			0,656
Pengawasan	0,879	0,654	0,855		0,732
Sanksi	0,274	0,296	0,306	0,759	0,576

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Uji validitas menggunakan validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) berfungsi untuk memastikan bahwa faktor pembobotan (*load ing factor*) setiap variabel pengamatan dengan konstraknya memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pembobotan pada konstruk lainnya. (Sekaran & Bougie, 2016). Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat jika variabel motivasi, pengawasan, dan sanksi pada penelitian ini dianggap valid karena memiliki loading factor paling tinggi dibandingkan dengan faktor lainnya.

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga dapat digunakan dalam uji validitas. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka dinyatakan valid dan memenuhi

convergent validity (Ghozali, 2016). Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa semua nilai AVE lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan keakuratan dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner (Sugiyono, 2019:121). Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite Reability* dan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4. Nilai composite Reability dan Cronbach's Alpha

	composite Reability	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,802	0,775
Motivasi	0,760	0,741
Pengawasan	0,879	0,873
Sanksi	0,629	0,627

Sumber: Data primer diolah, 2023

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Dapat dikatakan reliabel jika nilai *composite Reability* $>0,7$, meskipun nilai $0,6$ masih dapat diterima (Hair et al, 2014). Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan memiliki nilai *composite Reability* lebih besar dari $0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Sedangkan sanksi memiliki nilai *composite Reability* kurang dari $0,7$ sehingga konstruk sanksi dinyatakan kurang reliabel tetapi masih dapat diterima.

Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,6$ (Ghozali,

2016). Dapat dilihat pada tabel 3 jika seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari $0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Uji koefisien determinasi atau *R square* digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen pada suatu model penelitian (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Disiplin Kerja	0,792
Motivasi	0,419

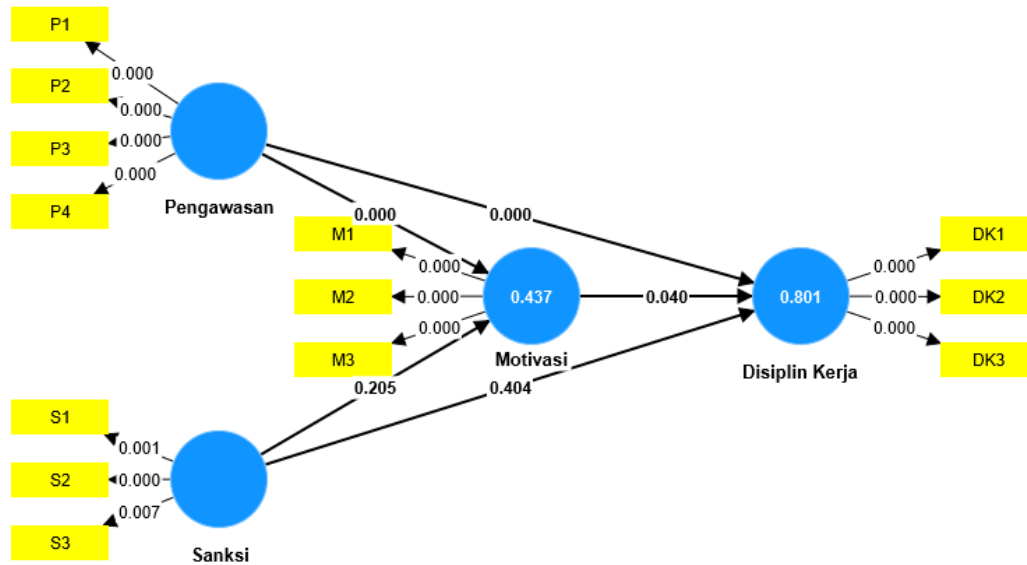
Sumber: Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 4 bahwa besar kontribusi pengaruh dari variabel pengawasan, sanksi, dan motivasi terhadap disiplin kerja yaitu sebesar $79,2\%$ dan sisanya sebesar $20,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sedangkan besar kontribusi pengaruh dari variabel disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi terhadap motivasi yaitu sebesar $41,9\%$ dan sisanya sebesar $58,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan antara *t-statistik* dengan *t-tabel*. Hipotesis dapat dikatakan diterima apabila nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel* atau *p value* dibawah $0,05$. Sebaliknya jika nilai *t-statistik* lebih rendah dari nilai *t-tabel* dan nilai *p value* diatas $0,05$ maka hipotesis ditolak (Hair et al., 2017 : 320).

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



Sumber: Data primer diolah,2023

Gambar 1. Nilai Total Effect

Tabel 6. Nilai Total Effect

		Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
H1	P -> M	0,098	6,343	0,000
H2	S -> M	0,128	0,825	0,205
H3	P -> DK	0,063	13,974	0,000
H4	S -> DK	0,070	0,076	0,470
H5	M -> DK	0,130	1,755	0,040
H6	P -> M -> DK	0,085	1,673	0,047
H7	S -> M -> DK	0,036	0,678	0,249

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa t-statistik untuk pengaruh pengawasan (P) terhadap motivasi (M) bernilai 6,343 lebih besar dari t-tabel 1,998, dengan nilai *p value* 0,000 yang berarti <0,05. Sehingga pada penelitian ini hipotesis pertama diterima. Responden terhadap variabel motivasi yaitu bertanggung jawab

Artinya pengawasan berpengaruh terhadap motivasi.

Responden berpendapat bahwa pengawasan dari pimpinan yaitu pimpinan memberi dukungan terhadap karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan di perusahaan berjalan dengan lancar. Sedangkan persepsi

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

atas pekerjaan yang sedang dilakukan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan maka karyawan merasa jika pekerjaannya diperhatikan dan dinilai oleh pimpinan, sehingga pegawai akan termotivasi untuk lebih disiplin saat bekerja.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Watimah, 2017), yang mengatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairani et al., 2022) yang mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa t-statistik untuk pengaruh sanksi (S) terhadap Motivasi (M) bernilai 0,825 lebih kecil dari t-tabel 1,998 dengan nilai *p value* pada penelitian ini yaitu 0,205 yang berarti $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-dua pada penelitian ini ditolak. Artinya sanksi tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Perusahaan membuat aturan guna mencegah penyimpangan karyawan, perusahaan memberikan surat peringatan jika ada karyawan yang melanggar aturan dan dikenakan sanksi jika sudah banyak pelanggar peraturan, namun persepsi responden mengenai sanksi yang ada di perusahaan CV. Mubarokfood kurang tegas sehingga pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar aturan dan tidak termotivasi walaupun sanksi sudah diterapkan. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Arrasyid et al., 2022) yang mengatakan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan antara sanksi terhadap motivasi.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan pengaruh pengawasan (P) terhadap disiplin kerja (KK) yaitu 13,974 lebih besar dari t-tabel 1,998 dengan nilai *p value* yaitu 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-3 diterima. Artinya pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Persepsi responden tentang adanya pengawasan di CV. Mubarokfood yaitu perusahaan telah menerapkan kebijakan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Pengawasan dan prosedur kerja yang ada di CV. Mubarokfood mampu memudahkan pegawai dalam memperkecil kesalahan sehingga karyawan semakin disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hajjali et al., 2022) yang mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Watimah, 2017) yang mengatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan pengaruh sanksi (S) terhadap disiplin kerja (DK) yaitu 0,076 lebih kecil dari t-tabel 1,998 dengan nilai *p value* 0,470 yang berarti $>0,05$

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

sehingga hipotesis ke-4 pada penelitian ini ditolak. Artinya sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Persepsi responden tentang sanksi yang diterapkan di CV. Mubarakfood yaitu kurang tegas, masih banyak karyawan yang menyepelekan sanksi yang berlaku. Karyawan merasa jika sanksi yang diterapkan masih terlalu ringan sehingga karyawan kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chania & Aris Siregar, 2021) yang mengatakan bahwa sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni, Akhmad, H. Hadi sunaryo, 2018), yang mengatakan bahwa variabel sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa nilai *p value* pada hubungan antara pengaruh motivasi (M) terhadap disiplin kerja (DK) yaitu 0,040 yang berarti $< 0,05$ sehingga pada penelitian kali ini hipotesis ke-5 diterima. Artinya motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Responden mempersepsikan bahwa dengan adanya motivasi dari diri seperti meningkatkan prestasi kerja dan melakukan aktivitas pekerjaan atas inisiatif sendiri belum cukup dalam meningkatkan kedisiplinan karena pada kenyataannya masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dengan melihat masih adanya peraturan yang dilanggar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arrasyid et

al., 2022) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meldiana et al., 2021), yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Pengawasan Melalui Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa nilai *t*-statistik untuk pengaruh langsung pengawasan (P) terhadap disiplin kerja (DK) yaitu 13,974 sedangkan nilai *t*-statistik hubungan tidak langsung dari pengaruh pengawasan (P) terhadap disiplin kerja (DK) melalui motivasi (M) dapat diperoleh dengan $(P \rightarrow M) \times (M \rightarrow DK) = 6,343 \times 1,755 = 11,131$ yang berarti nilai *t*-statistik hubungan langsung lebih tinggi dari hubungan tidak langsung. Tetapi nilai *t*-statistik hubungan tidak langsung lebih besar dari *t*-tabel 1,998 dengan nilai *p value* sebesar $0,047 < 0,05$. Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan melalui motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Disiplin kerja karyawan tidak hanya mengandalkan pengawasan dari atasan saja. Disiplin kerja yang baik dapat ditingkatkan dengan melalui motivasi, baik dari dalam maupun dari luar individu. Semakin baik motivasi maka karyawan akan semakin meningkatkan disiplin kerjanya. Dengan adanya pengawasan serta motivasi, karyawan akan lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa bahwa memiliki motivasi dan merasa bahwa pekerjaannya diperhatikan oleh atasan cenderung memiliki kepuasan tersendiri sehingga akan membuat karyawan lebih disiplin.

Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alamsyah &

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Riyanto, 2023) yang mengatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui motivasi.

Pengaruh Sanksi Melalui Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa nilai t-statistik untuk pengaruh langsung sanksi (S) terhadap disiplin kerja (DK) yaitu 0,076 sedangkan nilai t-statistik hubungan tidak langsung dari pengaruh sanksi (S) terhadap disiplin kerja (DK) melalui motivasi (M) dapat diperoleh dengan $(S \rightarrow M) \times (M \rightarrow DK) = 0,825 \times 1,755 = 1,447$ yang berarti nilai t-statistik hubungan tidak langsung lebih tinggi dari hubungan langsung. Tetapi nilai t-statistik hubungan tidak langsung lebih kecil dari t-tabel 1,998 dengan nilai *p value* sebesar $0,249 > 0,05$. Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sanksi melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil dari pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arrasyid et al., 2022) yang mengatakan bahwa sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; 2) Sanksi terbukti tidak berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; 3) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; 4) Sanksi terbukti tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; 5)

Adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus; 6) Motivasi terbukti sebagai variabel intervening pada hubungan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja; 7) Kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening pada hubungan pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak: 1) CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan, lebih baik lagi jika motivasi juga ditingkatkan, sehingga disiplin kerja akan lebih meningkat pula; 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan dan lebih mengembangkan variabel penelitian yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B Jisiani, S. (2018). ABSRACT Supervision is one of the several functions of management within the organization, which has the meaning of a process of supervising and evaluating an activity. When doing a job,. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Alamsyah, R., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline w. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 6(1),

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- 56–69.
<https://www.aijbm.com/volume-6-issue-1/>
- Arrasyid, H., Hermanto, & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat. *Journal on Education*, 04(04), 2040–2050.
- Chania, T. I., & Aris Siregar. (2021). Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 1–11.
- Fatoni, Akhmad, H. Hadi sunaryo, achmad A. P. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *E –Jurnal Riset Manajemen*, 137–151. www.fe.unisma.ac.id
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70–85.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.85>
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 69–76.
<https://doi.org/10.35972/jieb.v4i1.190>
- Hasibuan, B., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 45(1), 37–46.
- Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42–51.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10196>
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardika*, 16(2), 282–288.
<http://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/31>
- Meldiana, M., Fajrillah, F., & Ginting, R. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(1), 20–25.
<https://ejournal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/703/462>
- Meri, M. (2019). Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. *Open Science Framework*.
- Nurwidyanti, F. (2015). Pada kantor biro umum sekretariat daerah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, VII(3), 420–436.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Syahsudarmi, S. (2022). Analysis of the Effect of Work Motivation on Employee Work Discipline in the era of the covid-19 Pandemic. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 2(1), 135–141. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v2i1.165>
- Watimah, L. (2017). Pengaruh Kepemimpina, Sanksi Hukum Dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas SSosial Provinsi Riau. *JOM FE UNRI*.