JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan
Volume : 8 | Nomor 2 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-6238|
https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi

Pengaruh Pengawasan Kerja, Sanksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Yayasan Nurani Luhur Masyarakat

Author:
Nelli Dongoran,
Nashrudin Setiawan,

Afiliation:
Universitas Pembagunan Panca Budi Medan

Corresponding email
nelli.siregar@gmail.com

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Latar belakang *This research was conducted on the Luhur Conscience Foundation of Society with the aim of analyzing the influence of work supervision, work sanctions and work motivation on employee discipline in performing its duties. The population is employees who work at the foundation of 35 people and sampling with saturated samples with 35 respondents. The type of data is used i.e. primary data and data sources are used i.e. secondary data, data collection techniques using library studies, surveys and observations. Data analysis techniques are multiple linear regression, classic assumption test and hypothesis test. The results of the study that work supervision, work sanctions and work motivation are partially and simultaneously influenced employee work discipline in performing tasks. There is a very strong correlation between work supervision, work sanctions and work motivation with employee discipline in performing tasks at the foundation. Employee work discipline in the foundation can be explained by job supervision, work sanctions and work motivations of 90.6% and the remaining 9.4% can be explained by other variables that are not studied.*

Metode penelitian: Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah karyawan tetap yang bekerja di yayasan sebanyak 35 orang, pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 35 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitia ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data terdiri dari studi kepustakaan, survei dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan analiss statisik terdiri dari regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.
Hasil penelitian: Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s, when an unknown printer took a galley of type and scrambled it to make a type specimen book. It has survived not only five centuries, but also the leap into electronic typesetting,
Kesimpulan: Pengawasan kerja, sanksi kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada Yayasan Nurani Luhur Masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan. Demikian pula, sanksi kerja terbukti berpengaruh signifikan

terhadap disiplin kerja, dimana penerapan sanksi yang tegas dan konsisten dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik. Secara simultan, ketiga variabel tersebut, yaitu pengawasan kerja, sanksi kerja, dan motivasi kerja, terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara bersama-sama akan meningkatkan disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurani Luhur Masyarakat
.

Kata kunci: ***Work supervision, Work sanctions, Work Motivation and Work Discipline***

Pendahuluan

Karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya sehingga karyawan yang dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan perusahaan sangatlah penting untuk dijaga dan dipertahankan dengan baik oleh pimpinan perusahaan. Guna mencapai tujuan utama perusahaan dengan optimal agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan maka pimpinan mengharapkan agar semua karyawan yang bekerja di perusahaan mengerti dan mau bersedia mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam diri karyawan mengenai pentingnya memiliki disiplin kerja yang baik dan kuat pada dirinya maka karyawan akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk mematuhi aturan kerja mulai dari jam masuk, jam istirahat, jam pulang dan jam lembur akan selalu tepat waktu.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yang menjadi perhatian utama pada penelitian ini diantaranya pengawasan kerja, sanksi dan motivasi kerja. Menurut Hartatik (2020), dapat disampaikan bahwa kegiatan pengawasan sebagai perilaku untuk menentukan apa yang sudah diselenggarakan, yang dimaksud adalah melakukan evaluasi kinerja serta melaksanakan bermacam-macam tindakan perbaikan sehingga menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan perencanaan.

Perubahan disiplin kerja dalam diri karyawan dapat diketahui sampai sejauh mana penerapan sanksi yang berlaku di perusahaan, sehingga bila perusahaan menerapkan sanksi yang tegas, adil, objektif. Maharani dan Suhermin (2018), menjelaskan bahwa sanksi didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Disiplin kerja dalam diri karyawan dapat dilihat sampai sejauh mana motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya di perusahaan. Widodo (2019), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Nurani Luhur Masyarakat yang merupakan salah satu organisasi nirlaba yang ada di kota Medan. Tiap karyawan yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian diharapkan akan melakukan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan harapan pemilik yayasan bagi kemajuan dan kelangsungan yayasan di masa mendatang. Untuk itulah, diharapkan agar semua karyawan yang telah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dengan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan prasurvei dilakukan dapat disampaikan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang tidak mematuhi aturan kerja berlaku di yayasan, dimana tiap bulannya terdapat karyawan yang absen, mangkir dan sakit tanpa keterangan yang jelas dan dokumen pendukunng kuat. Akibat kondisi ini membuat pekerjaan karyawan banyak terhambat dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Penyebab terjadinya kemunduran disiplin kerja dalam diri karyawan disebabkan oleh pengawasan kerja yang tidak dilakukan oleh pimpinan secara konsisten dan berkesinambungan. Selain itu, pemberian sanksi tidak dilakukan secara objektif dan adil sehingga menimbulkan kecemburuan antar rekan kerja dan pimpinan kurang memberikan perhatian pada karyawan dalam bentuk motivasi kerja secara rutin dan tepat sasaran.

Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan terkait disiplin kerja masih belum optimal, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengawasan, Sanksi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Yayasan Nurani Luhur Masyarakat".

Studi Literatur

1. Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Widodo (2019), mengemukakan bahwa disiplin adalah, merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sekumpulan peraturan kerja yang ada di perusahaan dimana akan mengatur mengenai hal-hal penting mengenai jam masuk, jam keluar, jam istirahat dan jam lembur sehingga terdapat keseragaman bagi semau karyawan ketika berada di perusahaan dan melakukan tugasnya. Untuk itu, disiplin kerja perlu ditegakkan secara adil, tegas, adil dan objektif sehingga tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan yang satu dengan lainnya. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja (Hasibuan, 2018), antara lain:

a. Tujuan dan kemampuan
b. Teladan pemimpin
c. Balas jasa
d. Keadilan
e. Pengawasan melekat
f. Sanksi
g. Ketegasan dari pemimpin
h. Hubungan kemanusia

2. Pengawasan Kerja

Menurut Hartatik (2020), dapat disampaikan bahwa kegiatan pengawasan sebagai perilaku untuk menentukan apa yang sudah diselenggarakan, yang dimaksud adalah melakukan evaluasi kinerja serta melaksanakan bermacam-macam tindakan perbaikan sehingga menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan perencanaan. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Widodo, 2020). Dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan kegiatan dan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan pada semua karyawan dalam melakukan tugasnya sehingga pengawasan ini dimaksudkan untuk memastikan apakah prosedur kerja telah dilakukan dengan baik dan

benar sehingga hasil yang diharapkan oleh pimpinan dapat tercapai dengan optimal. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur pengawasan kerja (Widodo, 2020), antara lain:

a. Penetapan standar
b. Penentuan pengukuran
c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan
e. Pengambilan tindakan koreksi

3. Sanksi

Hukuman termasuk ke dalam ancaman hukuman dengan tujuan guna mengoreksi kerja pegawai yang melanggar, menegakkan kebijakan yang berjalan serta menyisipkan pelajaran pada pegawai yang melakukan pelanggaran (Kurniawan, dkk 2022). Mulyadi (2020), menjelaskan bahwa sanksi didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Dapat disimpulkan bahwa sanksi merupakan pemberian hukuman pada karyawan ataupun pihak yang dengan sengaja dan tidak sengaja melanggar peraturan kerja yang berlaku di perusahaan sesuai dengan berat ataupun ringan pelanggaran tersebut. Adanya sanksi yang berlaku dan diterapkan oleh pimpinan berlaku bagi semua karyawan tanpa adanya pengecualian maka ini akan membuat semua karyawan akan sadar untuk mematuhi aturan tersebut dan terhindar dari hukuman yang nantinya dapat merugikan dirinya. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur sanksi (Widodo, 2020), antara lain:

a. Teguran lisan
b. Teguran tertulis pernyataan tidak puas secara tertulis
c. Pemotongan gaji
d. Penundaan kenaikan pangkat
e. Sanksi pelanggaran berat berupa pemecatan

4. Motivasi Kerja

Menurut Mulyadi (2020), menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sinambela (2019), menjelaskan bahwa motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan positif dalam diri seorang untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dan jelas maak dirinya akan berkomitmen untuk melakukan tiap tugas dengan sebaik-baiknya bagi kemajuan perusahaan sehingga hasil kerja yang dapat diberikan kepada perusahaan akan lebih maksimal dibandingkan karyawan yang kurang memiliki motivasi ataupun tidak ada motivasi yang jelas sama sekali dalam dirinya. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasdi kerja karyawan (Mulyadi, 2020), antara lain:

a. Pekerjaan yang menantang
b. Reward memadai
c. Kondisi kerja yang mendukung
d. Kolega yang mendukung

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah karyawan tetap yang bekerja di yayasan sebanyak 35 orang, pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 35 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitia ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data terdiri dari studi kepustakaan, survei dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan analiss statisik terdiri dari regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

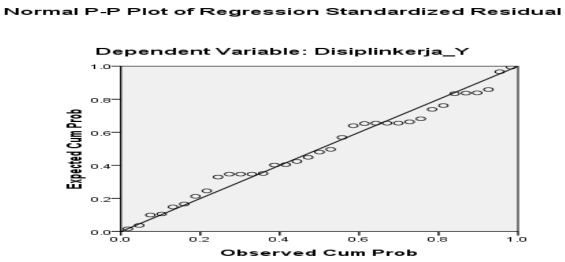
Variabel	Item Kuesioner	*Corrected Item-Total Correlation* rhitung	rtabel	Simpulan
Pengawasan kerja	Pengawasan kerja_1	0.896	0.324	Valid
	Pengawasan kerja_2	0.701		Valid
	Pengawasan kerja_3	0.637		Valid
	Pengawasan kerja_4	0.623		Valid
	Pengawasan kerja_5	0.866		Valid
Sanksi	Sanksi_1	0.768	0.324	Valid
	Sanksi_2	0.494		Valid
	Sanksi_3	0.608		Valid
	Sanksi_4	0.438		Valid
	Sanksi_5	0.68		Valid
Motivasi kerja	Motivasi kerja_1	0.864	0.324	Valid
	Motivasi kerja_2	0.743		Valid
	Motivasi kerja_3	0.652		Valid
	Motivasi kerja_4	0.867		Valid
Disiplin kerja	Disiplin kerja_1	0.598	0.324	Valid
	Disiplin kerja_2	0.692		Valid
	Disiplin kerja_3	0.632		Valid
	Disiplin kerja_4	0.541		Valid
	Disiplin kerja_5	0.486		Valid
	Disiplin kerja_6	0.652		Valid
	Disiplin kerja_7	0.729		Valid
	Disiplin kerja_8	0.599		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang terdapat pada variabel pengawasan kerja, sanksi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai nilia $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,324), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi asumsi validitas.

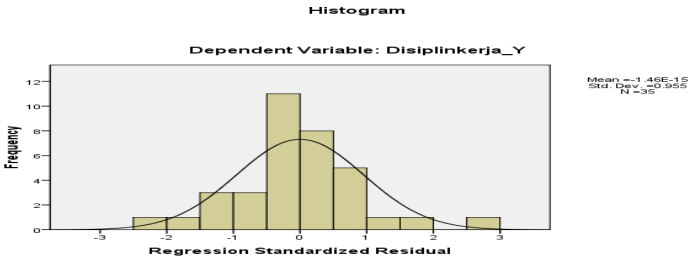
2.Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil uji normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Grafik P-Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dna merapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil uji normalitas metode Histogram

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata membentuk garis melengkung pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas

b. Hasil uji multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

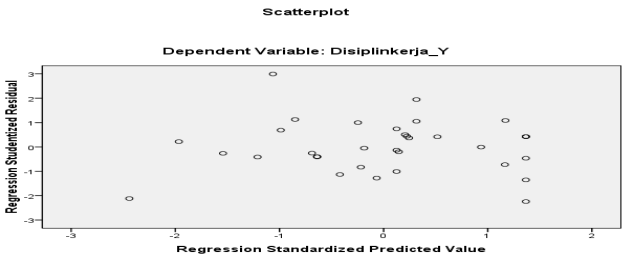
Coefficients

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Pengawasan kerja_X1	0.604	1.656
Sanksi_X2	0.402	2.489
Motivasi kerja_X3	0.377	2.656

sumber: data diolah SPSS, 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pengawasan kerja, sanksi dan motivasi kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

c. Hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebut tersebar secara tidak merata di sumbu Y sehingga tidak membentuk gelombang yang jelas dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil

a. Hasil uji parsial

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Coefficientsa

Model		*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1	(Constant)		2.219	0.034
	Pengawasan kerja_X1	0.514	7.252	0.000
	Sanksi_X2	0.115	1.864	0.035
	Motivasi kerja_X3	0.449	5.003	0.000

a. *Dependent Variable:* Disiplin kerja_Y
Sumber: data diolah SPSS, 2026

Dari tabel di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

a. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurani Luhur Masyarakat (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, 7,252 > 1,689 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
b. Sanksi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurani Luhur Masyarakat (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, 1,864 > 1,689 pada sig. 0,035<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
c. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurani Luhur Masyarakat (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, 5,003 > 1,689 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima

b. Hasil uji simultan

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA $_b$

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	421.364	3	140.455	99.457	.000[a]
	Residual	43.779	31	1.412		
	Total	465.143	34			

a. *Predictors: (Constant*), Pengawasan kerja_X1, Motivasi kerja_X2, Sanksi_X3

b. *Dependent Variable:* Disiplin kerja _Y

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Pada penelitian ini jumlah sampel n = 35, dimana nilai df (1) = k – 1 = 4 -1 = 3 dan nilai df (2) = n–k = 35 – 4 = 31 maka diperoleh Ftabel = 2,91 pada sig.0,05. Sedangkan nilai Fhitung = 99,457 pada sig.0,000. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja, sanksi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di yayasan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, 99,457 > 2,91 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

c. Hasil uji determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summaryb

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Change Statistics*	
					R square	*F Change*
1	.952	.906	.897	1.18837	.906	99.457

a. *Predictors: (Constant*), Pengawasan kerja_X1, Motivasi kerja_X2, Sanksi_X3

b. *Dependent Variable:* Disiplin kerja _Y

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar R = 0,952 artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara pengawasan kerja, sanksi kerja dan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di yayasan. Nilai R^2 = 0,814 artinya produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja sebesar 90,6% dan sisanya 18,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti promosi jabatan, pengembangan karir, kompensasi dan sebagainya.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Yayaasn Nurani Luhur Masyarakat

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada yayasan (nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$, 7,252 > 1,689 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa adanya pengawasan kerja yang ketat, sistematis dan transparan di lingkungan yayasan akan memberikan dampak positif bagi semua karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga karyawan menyadari bahwa pengawasan dilakukan oleh pimpinan ditujukan untuk memastikan bahwa semua karyawan akan bekerja sesuai dengan prosedur kerja berlaku di yayasan guna memajukan yayasan untuk dapat maju dan berkembang lebih baik lagi. Hasil penelitina ini didukung oleh penelitian Niswah dan Fu'ad (2024) serta Sutihat, dkk (2024) menyimpulkan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan secara ketat dan berkesinambungan dapat memberikan edukasi positif bagi karyawan agar selalu sadara untuk mematuhi aturan kerja berlaku di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat fokus dan totalitas dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Pengaruh Sanksi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Yayaasn Nurani Luhur Masyarakat

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada yayasan (nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$, 1,864 > 1,689 pada sig. 0,035<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa dengan penerapan sanksi yang jelas, tegas dan objektif di lingkungan yayasan bagi semua karyawan akan memberikan edukasi dan dampak positif bagi kepentingan yayasan. Selain itu, penerapan sanksi harus dilakukan sesuai dengan prosedur berlaku sehingga terdapat kemerataan dan keadilan bagi para pihak yang sengaja maupun tidak sengaja melanggar aturan berlaku. Dengan pemberian sanksi kerja yang tegas dan adil akan membuat karyawan menjaga sikap dan tindakan untuk tidak mudah melanggar aturan kerja di lingkungan yayasan dan bersungguh-sungguh dalam melakukan tiap tugas menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitina ini didukung oleh penelitian Supriyanto dan Mu'in (2024) serta Niswah dan Fu'ad (2024) dapat disimpulkan bahwa dengan penerapan sanksi hukuman secara tegas, adil dan objektif maka dapat memberikan dampak positif terciptanya kesadaran disiplin kerja dalma diri karyawan selama bekerja diperusahaan. Oleh sebab ituk sanksi harus ditegakan tanpa adanya pengecualiai atau perlakuan berbeda antar karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Yayaasn Nurani Luhur Masyarakat

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada yayasan (nilai $t_{hitung} >t_{tabel}$, 5,003 > 1,689 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di yayasan perlu memiliki motivasi kuat dalam dirinya sehingga karyawan dapat totalitas dalam bekerja dan memberikan hasil kerja bagi kemajuan yayasan. Selain itu, adanya motivasi kerja yang kuat akan membuat karyawan akan mematuhi aturan kerja yang berlaku di yayasan ketika melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, pimpinan yayasan harus memberikan motivasi kerja secara merata bagi seluruh karyawan sehingga karyawan merasa dirinya diperhatikan dan keberadaan penting bagi kemajuan yayasan di masa mendatang dalam mewujudkan visi dan misi. Penelitian ini didukung oleh Hapsari, dkk (2023) dan Tody, dkk (2022), dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi kerja yang kuat dan teraah maka karyawan akan terdorong untuk mematuhi aturan kerja karena adan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan bagi dirinya dan perusahaan. Untuk itu, motivasi ini akan membuat karyawan dapat totalitas dalam melakukan tugasnya.

4. Pengaruh Pengawasan Kerja, Sanksi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Yayaasn Nurani Luhur Masyarakat

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pengawasan kerja, sanksi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di yayasan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, 99,457 > 2,91 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa disiplin kerja perlu diterapkan secara merata bagi semua karyawan ketika melakukan tugasnya sehingga karyawan akan mengetahui aturan kerja mulai dari jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang dan jam lembur. Guna menciptakan disiplin kerja secara optimal maka perlu dilakukan upaya yang harus diperhatikan oleh pimpinan antaranya melakukan pengawasan kerja secara sistematis dan transparan sehingga pengawasan ini nantinya akan memberikan edukasi positif bagi karyawan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja agar hasil kerja menjadi lebih optimal. Selain pengawasan kerja, peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan menerapkan dan memberikan sanksi kerja pada pelanggar aturan kerja berlaku di yayasan agar hal ini menjadi edukasi bagi karyawan selama berada di lingkungan kerja yayasan. Sanksi kerja dapat diberikan berupa tertulis maupun lisan, selain itu sanksi ini dapat bersifat materi yaitu penurunan gaji ataupun pemotongan uang makan, maupun non materi seperti penurunan jabatan maupun di mutasi dan ataupun rotasi.

Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan menumbuhkan motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat maka karyawan akan dengan sendirinya bersedia bekerja dan melakukan tugasnya dengan maksimal sehingga hasil kerja diharapkan akan semakin meningkat. Motivasi kerja kuat akan membuat karyawan mematuhi aturan kerja berlaku di yayasan karena ada tujuan dan kepentingan yang ingin dicapai oleh karyawan seperti mendapatkan tambahan bonus, insentif dan gaji bagi pemenuhan kebutuhan dirinya maupun keluarnya.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statisik dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

Pengawasan kerja, sanksi kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada Yayasan Nurani Luhur Masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan. Demikian pula, sanksi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dimana penerapan sanksi yang tegas dan konsisten dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik. Secara simultan, ketiga variabel tersebut, yaitu pengawasan kerja, sanksi kerja, dan motivasi kerja, terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara bersama-sama akan meningkatkan disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurani Luhur Masyarakat.

Saran

Berikut ini saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk pengawasan kerja, pimpinan sebaiknya melakukan pembaharuan sistem pengawasan yang lebih baik sehingga dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan disiplin kerja karyawan menjadi lebih baik lagi untuk kemajuan yayasan.
2. Untuk penerapan sanksi kerja, pimpinan sebaiknya dapat mempertahankan sikap objektivitas dan keadilan dalam memberikan sanksi kepada para pelanggar tanpa memperhatikan hubungan kekeluargaan ataupun istimewa.
3. Untuk motivasi kerja karyawan, sebaiknya pimpinan secara konsisten menunjukkan perhatian dan kepedulian pada karyawan untuk memperkuat dorongan kuat agar bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat memajukan yayasan menjadi lebih berkembang.
4. Untuk disiplin kerja, pimpinan sebaiknya dapat memberikan contoh yang teladan bagi semua karyawan sehingga dapat diikuti oleh karyawan untuk mematuhi aturan kerja berlaku di perusahaan.

Referensi

Hartatik, Puji Indah. (2020). *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kurniawan, r., Hermanto., dan Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Hukuman terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daereah Kabupaten Bima. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business. Vol. 5. No. 2. April. p-ISSN 2615-3009. e-ISSN 2621-3389. Hal: 329-340.

Maharani, S.A., dan Suhermin. (2018). Pengaruh Pengawasan Atasan, Pemberian Sanksi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Jurnal ilmu dan Riset Manajemen. Vol.7. No.1. Januari. E-ISSN: 2461-0593. Hal: 1-16.

Muhammad Diva Alfiazli1, Sri Rahayu. (2025). Pengawasan, Sanksi, dan Kepemimpinan sebagai Faktor Penentu Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai. Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Volume 6 No 2 (2025) Hal: 369-379

Mulyadi, D. (2020). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajeemn & Organisasi Modern)*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.

Niswah, U., dan Fu'ad, E.N. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus). Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 5. Nomor 1. e-ISSN: 2776-2483. p-ISSN: 2723-1941. Hal: 115-128.

Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningaktkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi.* Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.

Supriyanto.,dan Mu'in M. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kreasi Aroma. Master Manajemen. Vol. 2. No.2. Mei. e-ISSN: 3025-7433. p-ISSN: 3025-7441. Hal: 144-156.

Sutihat., Wahyuni, A.D.S., Komalasari., Maliki, B.I. (2024). *The Influence of Supervision and Leadership on Employee Work Discipline in Curug District Serang City*. Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora. Vol.15. Issue 1. Page 72-80.

Tody, D.K.A.F., Hartati, P.S., dan Sugianingrat, I.A.P.W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol. 2. No. 4. Nopember, Hal: 1196-1205. e-ISSN 2774-7085

Yusuf Fadillah dan Joko Bagio Santoso. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Vol.11, No 1,2025, Hal: 41-45.

Widodo, Suparno Eko. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.