

## **PENGARUH *PUNISHMENT*, PENGAWASAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NON-ASN DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KARANGANYAR**

*Eka Aulia Mawardany<sup>1</sup>, Asih Handayani<sup>2</sup>*

*Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia<sup>1</sup>*  
*Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia<sup>2</sup>*

*E-mail: [ekaaulia1212@gmail.com](mailto:ekaaulia1212@gmail.com)*

---

**Abstract:** *The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of punishment, supervision and organizational culture on the work discipline of Non-ASN employees of the Trade, Industry and Manpower Office of Karanganyar Regency. This study uses quantitative data. The data source used is primary data acquisition. The population in this study were Non-ASN employees of the Trade, Industry and Manpower Office of Karanganyar Regency. The sample used in this study was 60 Non-ASN employees of the Trade, Industry and Manpower Office of Karanganyar Regency. The sampling technique used the saturated sample method. The data analysis techniques used in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that punishment has a significant effect on the work discipline of Non-ASN employees of the Trade, Industry and Manpower Office of Karanganyar Regency, supervision has a significant effect on the work discipline of Non-ASN employees of the Trade, Industry and Manpower Office of Karanganyar Regency, organizational culture has a significant effect on the work discipline of Non-ASN employees of the Trade, Industry and Manpower Office of Karanganyar Regency. The results of the F test obtained a calculated F value of 22.281 with a significance value (p-value) of 0.000 < 0.05. The results of the determination coefficient test (Adjusted R Square) were 0.520, meaning that the contribution of the influence of the independent variables X<sub>1</sub> (punishment), X<sub>2</sub> (supervision) and X<sub>3</sub> (organizational culture) to Y (work discipline) was 52%.*

**Keywords:** *Punishment; Supervision; Organizational Culture; Work Discipline*

---

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh *punishment*, pengawasan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan perolehan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 22,281 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 < 0,05. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,520, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X<sub>1</sub> (*punishment*), X<sub>2</sub> (pengawasan) dan X<sub>3</sub> (budaya organisasi) terhadap Y (disiplin kerja) sebesar 52 %.

**Kata Kunci:** *Punishment; Pengawasan; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya utama yang berperan aktif dalam semua kegiatan operasional organisasi, karena manusia sebagai pelaku, perencana dan membantu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Upaya untuk mencapai tujuan instansi sangat dipengaruhi oleh

pegawainya. Kedisiplinan pegawai menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yang maksimal sehingga instansi mampu mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2023:89) disiplin kerja adalah sikap seseorang yang patuh terhadap peraturan atau prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hutami & Handayani (2024) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dalam upaya mendorong kedisiplinan kerja yang baik pada pegawai terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh instansi yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai secara maksimal (Latifah & Sutarno, 2024).

Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar. Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan sektor perdagangan, perindustrian dan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Karanganyar. Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar beralamat di Jl.KH. Samanhudi 1, No: -, Karanganyar. Dalam instansi Pemerintah, keberadaan Pegawai Non-ASN dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan dalam pemerintahan. Secara faktual, keberadaan Pegawai Non-ASN memiliki peranan yang sangat penting dalam percepatan layanan pemerintah sehingga peran mereka sangat penting untuk memenuhi beban kerja yang tidak dapat dilakukan oleh Pegawai ASN secara keseluruhan. Dalam pelaksanaan tugas kedisiplinan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai. Namun pada kenyataannya disiplin kerja pegawai Non-ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar belum maksimal, sehingga dalam penelitian ini difokuskan pada disiplin kerja pegawai Non-ASN.

Tingkat absensi pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 6,58%. Menurut Ardana et al., (2016:52) Rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, absensi 3% keatas menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik didalam suatu instansi. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar tergolong tinggi, maka dari itu permasalahan ini sangat perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak instansi. Tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai sehingga menyebabkan tidak optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab.

Faktor yang diduga memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah *punishment*. *Punishment* adalah suatu tindakan berupa pemberian hukuman atau sanksi yang bersifat kurang menyenangkan yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran, dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran lagi (Daryanto & Suryanto, 2022:176). Pemberian *punishment* terhadap pegawai yang melanggar peraturan instansi akan membantu meminimalisir terjadinya pelanggaran yang akan dilakukan oleh pegawai. Tindakan tersebut menuntut pegawai agar mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hasil penelitian dari Tyas et al., (2024), Ramadani & Sari (2023) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhany et al., (2022) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah pengawasan. Hadibroto dalam Fahmi (2022:152) mengemukakan bahwa "Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan". Melalui pengawasan, instansi dapat mencegah atau memperbaiki terjadinya penyimpangan dan melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Annisah et al., (2024), Agustin & Hajar (2024), Souhoka (2024), Hajiali et al., (2022), Adhany et al., (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Wahyuningsih (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah budaya organisasi. "Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan" Kasmir (2017:191). Budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Jika budaya organisasi tidak berlangsung dengan baik maka seluruh pegawai di instansi tersebut akan terpengaruh oleh budaya yang kurang baik. Dengan adanya budaya yang positif, maka setiap pegawai akan mempunyai kebiasaan yang baik pula, salah satunya adalah mematuhi peraturan yang ada dalam instansi. Penelitian ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Jaenab (2024), Dwiyanti et al., (2024), Annisah et al., (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan dengan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Punishment*, Pengawasan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non-Asn Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian jenis sensus yang dilakukan pada pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif karena fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *punishment*, pengawasan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar. Sumber data yakni data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar Karanganyar yang berjumlah 60 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebanyak 60 pegawai karena menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment* ( $X_1$ )

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel 1 *pearson correlation* diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X1.1 sampai dengan X1.4 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *punishment* adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 2 *pearson correlation* diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel pengawasan adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
----------------	-------------------------------	----------	------------

X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel 3 *pearson correlation* diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.6 diperoleh nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel budaya organisasi adalah valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item Kuesioner	$p$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel 4 *pearson correlation* diatas menunjukkan bahwa item kuesioner Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Punishment</i>	0,619	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,889	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,905	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,869	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil 5 uji reliabilitas tersebut diketahui bahwa variabel *punishment* ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ) dan disiplin kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
<i>Punishment</i> ( $X_1$ )	0,834	0,10	1,199	10
Pengawasan ( $X_2$ )	0,735	0,10	1,361	10
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	0,628	0,10	1,591	10

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel  $X_1$  (*punishment*) = 0,834,  $X_2$  (pengawasan) = 0,735,  $X_3$  (budaya organisasi) = 0,628 > 0,10 dan nilai VIF variabel  $X_1$  (*punishment*) = 1,199,  $X_2$  (pengawasan) = 1,361,  $X_3$  (budaya organisasi) = 1,591 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinieritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,050	1,843		1,655	,104
	Punishment	,040	,099	,056	,402	,689
	Pengawasan	-,024	,049	-,074	-,494	,623
	Budaya Organisasi	-,080	,047	-,271	-	,097
					1,686	

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *p-value* (signifikansi) variabel  $X_1$  (*punishment*) = 0,689,  $X_2$  (pengawasan) = 0,623 dan  $X_3$  (budaya organisasi) = 0,097 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60206494
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,064
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan *software SPSS* diperoleh *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,522	3,113		,810	0,421
	Punishment	0,402	0,168	0,237	2,395	0,020
	Pengawasan	0,195	0,084	0,245	2,332	0,023
	Budayaorganisasi	0,326	0,080	0,464	4,079	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,522 + 0,402 X_1 + 0,195 X_2 + 0,326 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

(a) = 2,522 (positif), artinya jika variabel  $X_1$  (*punishment*),  $X_2$  (pengawasan) dan  $X_3$  (budaya organisasi) konstan maka Y (disiplin kerja) adalah positif.

- b1 = 0,402 *Punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya jika *punishment* meningkat (semakin baik) maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (pengawasan) dan  $X_3$  (budaya organisasi) konstan/tetap.
- b2 = 0,195 Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya jika pengawasan meningkat maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (*punishment*) dan  $X_3$  (budaya organisasi) konstan/tetap.
- b3 = 0,326 Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya jika budaya organisasi meningkat (semakin baik) maka Y (Disiplin Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (*punishment*) dan  $X_2$  (pengawasan) konstan/tetap.

## Uji T

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,522	3,113		,810	0,421
	<i>Punishment</i>	0,402	0,168	0,237	2,395	0,020
	Pengawasan	0,195	0,084	0,245	2,332	0,023
	Budaya Organisasi	0,326	0,080	0,464	4,079	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

### 1. Uji-t Variabel $X_1$ (*Punishment*)

Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,020 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian,  $H_1$  yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

### 2. Uji-t Variabel $X_2$ (Pengawasan)

Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,023 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian,  $H_2$  yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

### 3. Uji-t Variabel $X_3$ (Budaya Organisasi)

Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian,  $H_3$  yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

## Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,753	3	60,251	22,281	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	151,430	56	2,704		
	Total	332,183	59			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja  
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, *Punishment*, Pengawasan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 22,281 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen  $X_1$  (*punishment*),  $X_2$  (pengawasan) dan  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap variabel dependen Y (disiplin kerja).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,738 <sup>a</sup>	0,544	0,520	1,644
A. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, <i>Punishment</i> , Pengawasan				
B. Dependent Variable: Disiplin kerja				

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,520. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen  $X_1$  (*punishment*),  $X_2$  (pengawasan) dan  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap Y (disiplin kerja) sebesar 52 %. Sisanya ( $100\% - 52\%$ ) = 48 % diterangkan oleh variabel lain di luar model misalnya lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar.

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) =  $0,020 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian,  $H_1$  yang menyatakan bahwa "*Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Purwanto (2017:186) yang menyatakan bahwa *punishment* atau hukuman adalah penderitaan yang diberikan secara sengaja oleh seseorang setelah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. *Punishment* atau hukuman digunakan untuk menegakkan kedisiplinan dan mencegah perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja. *Punishment* berfungsi sebagai pengingat bahwa pegawai yang melanggar peraturan instansi dan tidak disiplin akan mendapatkan konsekuensi. Dengan penerapan *punishment/* hukuman yang tepat, pegawai diharapkan dapat memperbaiki sikap dan perilaku mereka sesuai peraturan yang ditetapkan oleh instansi sehingga tercipta kedisiplinan yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Tyas et al., (2024), Ramadani & Sari (2023) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Implikasi pada penelitian agar *punishment* meningkatkan disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar, maka Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan hukuman sedang dengan cara semakin memberikan hukuman sedang berupa penundaan pemberian gaji kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar hendaknya tetap memberlakukan hukuman berat dengan cara selalu memberikan hukuman berat berupa pemutusan hubungan kerja kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi.

### 2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar.

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) =  $0,023 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian,  $H_2$  yang menyatakan bahwa "Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Busro (2023:147) yang menyatakan bahwa pengawasan yang dijalankan dengan baik dan *continue* akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Melalui pengawasan yang tepat, pegawai akan lebih terpantau dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mendorong terciptanya peningkatan disiplin kerja. Kesadaran bahwa dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan akan diawasi oleh pimpinan mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Annisah et al., (2024), Agustin & Hajar (2024), Souhoka (2024), Hajiali et al., (2022), Adhany et al., (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Implikasi pada penelitian agar pengawasan meningkatkan disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar, maka Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebaiknya lebih meningkatkan keakuratan dari setiap informasi yang beredar pada Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar hendaknya selalu menjaga fleksibilitas sehingga kerjasama antar pegawai Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar dapat terjalin secara fleksibel.

### **3. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar.**

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) =  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian,  $H_3$  yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2023:3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam suatu organisasi tersebut karena budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai. Jika budaya organisasi ini baik, tentu dapat membuat adanya ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang telah biasa diterapkan dalam organisasi menjadikan pegawai disiplin dan melaksanakan nilai-nilai tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Akbar & Jaenab (2024), Dwiyanti et al., (2024), Annisah et al., (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Implikasi pada penelitian agar budaya organisasi meningkatkan disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar, maka Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebaiknya lebih meningkatkan pelaksanaan kode etik dengan cara pimpinan semakin menuntut pegawai berjalan sesuai dengan aturan Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar dan pada pimpinan semakin memberikan sanksi sesuai dengan aturan Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar. Pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar hendaknya selalu menjaga pelaksanaan nilai-nilai dengan cara selalu memahami dengan jelas nilai-nilai yang ada di Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar.

## **SARAN**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Saran Kepada Pihak Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar
  - a. Pegawai Non-ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan ketaatan terhadap aturan kerja yang telah ditentukan oleh instansi dengan cara semakin menaati aturan kerja yang ditetapkan oleh Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar.
  - b. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan pemberian hukuman sedang misalnya berupa penundaan pemberian gaji kepada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.
  - c. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebaiknya lebih meningkatkan keakuratan dari setiap informasi yang beredar pada Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar.
  - d. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar sebaiknya lebih meningkatkan pelaksanaan kode etik dengan cara pimpinan semakin menuntut pegawai berjalan sesuai dengan aturan Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar dan pada pimpinan semakin memberikan sanksi sesuai dengan aturan Disdagperinaker Kabupaten Karanganyar.
2. Bagi penelitian selanjutnya
  - a. Penelitian ini selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain seperti, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhany, D. F., Fauzi, R. U. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Absensi Fingerprint, Pengawasan, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 4*.
- Agustin, L., & Hajar, S. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Kolaboratif Sains*, Vol. 7, No. 6. <https://doi.org/10.56338/jks.v4i2.1778>
- Akbar, M., & Jaenab. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, Vol.2, No.1, Hal 01–18. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.986>
- Annisah, N., Kusumayadi, F., & Amar, K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.7, No. 2, Hal 643-652.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Busro, M. (2023). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN*. Gava Media. Yogyakarta.
- Dwiyanti, F., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.2, No.2, Hal 423-433. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.983>
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budhiandriani, Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol.2, No.2, Hal 70–85. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.85>

- Hutami, W., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Valasindo Sentra Usaha Di Karanganyar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, Hal 1122–1131.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Latifah, U. V., & Sutarno. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal 563-580. <https://doi.org/10.62710/t1zq5c63>
- Purwanto, M. Ngalim. 2017. *Psikologi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ramadani, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, Vol.2, No.1, Hal 158-169.
- Safitri, T. A., Kuncoro, A. W., Kristanto, D., Ipmawan, H., Pakpahan, M., Jusmansyah, M., & Said. (2024). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMK Media Informatika Kota Jakarta Selatan). *JUKIM Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol.3, No.4, Hal 1-6. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04>
- Saputri, F. I., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Cakrawangsa Bisnis*, Vol. 2, No.2, Hal 245-258.
- Souhoka, S. (2024). The Influence Of Motivation, Supervision, and Leadership On Employee Discipline At The Office Of The National and Political Unity Agency (KESBANGPOL) Seram Bagian Barat District. *International Journal of Economics and Management Research*, Vol.3, No.2, Hal 380–390. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i2.232>
- Sutrisno, E. (2023). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tyas, B. S. W. N., Nururly, S., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Utara. *Jurnal Online FEB Unram*, Vol.4, No.3.