

**DAMPAK MONITORING DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN  
KARYAWAN TOKO FASHION PADA PASAR RAYA SOLOK**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Studi Strata Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**Disusun Oleh :**

**STEFFANI FATMA DEWI**  
**NPM :201000461201039**

**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2024**

## ABSTRAK

### DAMPAK MONITORING DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN TOKO FASHION PADA PASAR RAYA SOLOK

STEFFANI FATMA DEWI

NPM. 201000461201039

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

FAKULTAS EKONOMI

Penelitian ini dilakukan pada Toko Fashion Pasar Raya Solok tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Dampak Monitoring dan Sanksi Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok. Banyak kalangan memahami bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang dilingkungan organisasi. Namun, kebanyakan karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Disiplin merupakan latihan atau pendidikan kepada para karyawan yang menitikberatkan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan, disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok di tahap 1 lantai 2 block B yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi dengan pengumpulan data yang di gunakan dengan menggunakan angket/kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima yaitu terdapat pengaruh monitoring ( $X_1$ ) terhadap disiplin karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,335 > t$  tabel  $1,687$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak yaitu tidak ada pengaruh sanksi ( $X_2$ ) terhadap disiplin karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $0,071 < t$  tabel  $1,687$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,944 > 0,05$ . Selain itu, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima yaitu terdapat pengaruh secara simultan monitoring ( $X_1$ ) dan sanksi ( $X_2$ ) terhadap disiplin karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $14,292 > F$  tabel  $3,26$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Monitoring, Sanksi dan Disiplin Karyawan*

## **ABSTRACT**

### ***THE IMPACT OF MONITORING AND SANCTIONS ON THE DISCIPLINE OF FASHION STORE EMPLOYEES IN PASAR RAYA SOLOK***

**STEFFANI FATMA DEWI**

***NPM. 201000461201039***

**MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

*This research was conducted at Pasar Raya Solok Fashion Store, the purpose of this research was to find out how much the Impact of Monitoring and Sanctions on Fashion Store Employee Discipline at Solok Supermarket. Many people understand that work discipline is influenced by the culture that has been Applied by organizations, especially people in the organizational environment. However, most employees do not fully realize that discipline is very influential on the progress of an organization. Discipline is an exercise or education for employees that focuses on developing a good attitude towards work, good discipline will accelerate the achievement of organizational goals while low discipline will be a hindrance and slow down the achievement of goals organization. In this study, the population is all employees of Fashion Stores in Pasar Raya Solok in phase 1, 2nd floor of block B, totaling 39 people. The sampling technique uses the total sampling method. A sampling technique in which the number of samples is equal to the population with data collection used using questionnaires. Based on the research results, it can be seen that the first hypothesis ( $H_1$ ) is accepted, namely that there is an influence of monitoring ( $X_1$ ) on employee discipline ( $Y$ ). This is proven by the calculated  $t$  value of  $5.335 > t$  table  $1.687$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Apart from that, the second hypothesis ( $H_2$ ) is rejected, namely there is no effect of sanctions ( $X_2$ ) on employee discipline ( $Y$ ). This is proven by the calculated  $t$  value of  $0.071 < t$  table  $1.687$  and a significance value of  $0.944 > 0.05$ . Apart from that, the third hypothesis ( $H_3$ ) is accepted, namely that there is a simultaneous influence of monitoring ( $X_1$ ) and sanctions ( $X_2$ ) on employee discipline ( $Y$ ). This is proven by the calculated  $F$  value of  $14.292 > F$  table  $3.26$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Monitoring, Sanctions and Employee Discipline*

## DAFTAR PUSTAKA

- Abusin, J., & DKK. (2021). *Manajemen Monitoring Pembelajaran Berbasis E-Learning ( Studi Kasus Di Smk Raden Patah Mojosari )*. 1(1), 36–60.
- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). *Pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec. Kubung Kabupaten Solok*. 7, 24586–24595.
- Ahmad Zaivul Hasbi. (2023). *Penerapan Disiplin Kerja dan Penerapan Sanksi Karyawan pada PT.BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar*. 1–36.
- Akhmadani, A. N. (2023). *Penerapan Sanksi Pidana Adat Uda Ngoy Ici Terhadap Pelaku Pemerkosaan Di Desa Tabangkwari Papua*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/26957/>
- Alim, H., Basalamah, M. R., & Wahono, B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Karyawan KUD Pakis Malang)*. *Jurnal Lmiah Riset Manajemen*, 10(15), 1–12.
- Andry. (2019). *Pengaruh Sanksi dari Tindakan Indisipliner terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Collection PT . Summit Oto Finance Pekanbaru*. 10(1), 38–52.
- Chania, T. I., Siregar, A., Rozali, & Pahlevi, T. (2021). *Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen dan Insentif Terhadap Disipli Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran*. 1–11.
- Dr. Rohiat, M. P. (2010). *Manajemen Sekolah*. PT. Refika Aditama.
- Elianti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo*. 1–97.
- Elya Riska Dwi Wahyu, D. (2020). *Dampak Monitoring dan Audit Internal Unit Pengelola Dokumen Aset terhadap Kualitas Pengelolaan Dokumen Aset: Studi Kasus Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)*. 13(2), 110–131.
- Erica, D. (2021). *Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 129. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.857>
- Ginting, J. (2020). *Sanksi Kerja Sosial Sebagai Alternatif Bentuk Pidana Dalam Sistem Hukum Di Indonesia*. *Law Review*, 19(3), 246. <https://doi.org/10.19166/lr.v19i3.2098>

- Hamidah. (2018). *Hubungan Antara Tingkat Komunikasi Atasan Kepada Bawahan Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.Behastex Bagian Desain R&D*. 1–14.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- I Kadek Suar Putra Dana, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, & I Made Minggu Widyantara Fakultas. (2021). Sanksi Pidana terhadap Tenaga Medis yang Melakukan Pemalsuan Surat Keterangan Rapid Test Covid 19. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 53–58. <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.1.3091.53-58>
- Juliani, P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 78–86. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1849>
- Kardiyasa, I. M., Dewi, A. A. S. L., & Karma, N. M. S. (2020). Sanksi Pidana Terhadap Ujaran Kebencian (Hate Speech). *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 78–82. <https://doi.org/10.22225/ah.2.1.1627.78-82>
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. 5(1), 32.
- Megawaty, D. A., Bakri, M., Setiawansyah, & Damayanti, E. (2020). Sistem Monitoring Kegiatan Akademik Siswa Menggunakan Website. *Jurnal Tekno Kompak*, 14(2), 98. <https://doi.org/10.33365/jtk.v14i2.756>
- Mustofa, M. L. (2012). *Monitoring dan Evaluasi : Konsep dan Penerapannya bagi Pembinaan Kemahasiswaan* (Issue I). UIN-MALIKI.
- Pakaya, D. S. P., & DKK. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 10(1), 2003–2010.
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu*. 1–120.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2018). *Kepemimpinan : Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Putra Sugiantara, I. K. C. K. B., Sugiarta, I. N. G., & Widiati, I. A. P. (2021). Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Pemalsuan Surat Rapid Test di Masa Pandemi Covid- 19. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 525–529. <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3995.525-529>



- Rahmanto, Y., & DKK. (2020). *Sistem Monitoring Ph Air Pada Aquaponik Menggunakan Mikrokontroler Arduino Uno*. 01(1), 23–28.
- Rukmana, S., Nurhayati, & Yeni, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok*. 1(4).
- Sabri, W., Yeni, A., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan ( studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ). *Journal Bintang Manajemen*, 1(1), 76–88.
- Sadat, P. A., & DKK. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 1–22. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Setiawan, N. D., & DKK. (n.d.). *Sistem Monitoring Kesehatan Karyawan Menggunakan Wemos DI Untuk Antisipasi Penularan Covid 19 Berbasis Internet Of Things I*. 227–234.
- Sri, A., & Putri, R. (2020). *Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing*. 14(1), 1–12.
- Sugiarti, D. (2021). *Monitoring Kineja Dosen : Manfaat Dan Dampaknya Terhadap Perguruan Tinggi*. 4(4), 816–822.
- Suriani. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Self Monitoring Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tekhnik Operasional pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar*. 1–26.
- Susanto, S. N. H. (2019). Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi. *Administrative Law and Governance*, 2(1), 126–142.
- Wicaksono, A., Rumengan, G., Ulfa, L., & SKM. (2022). *Analisis Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu be*. 6(2), 174–181.