

**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*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terus mengalami perubahan dengan menuntut setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan kedisiplinan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan toko dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu toko. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan toko tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari toko dan karyawan.

Dalam hal ini manusia adalah semua orang yang terlibat dalam toko tersebut, baik yang menduduki jabatan tinggi sebagai pimpinan ataupun yang berkedudukan sebagai karyawan dan keduanya itu harus bisa membentuk kerja sama lingkungan kerja yang baik. Jadi, perkembangan toko memerlukan monitoring dan sanksi terhadap disiplin karyawan.

Menciptakan sebuah lingkungan kerja tidaklah mudah, karena setiap karyawan mempunyai kondisi, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda. Adanya pekerjaan yang secara mental memberikan tantangan kepada seorang karyawan.

Dilihat dari segi disiplin karyawan, peran monitoring yaitu sebagai suatu proses pengamatan, kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasi terhadap karyawan. Perilaku baik yang diberikan oleh atasan akan memiliki dampak positif terhadap karyawan, karena sejatinya owner merupakan motivator untuk karyawan serta tonggak keberhasilan bagi toko. Tugas owner adalah untuk memantau keadaan toko, serta membimbing dan mengkondisikan karyawannya agar bekerja lebih baik lagi. Jika karyawan bisa bekerja dengan baik, maka omset dari perusahaan akan meningkat, serta tidak tertutup kemungkinan perusahaan akan lebih cepat sukses dan memiliki banyak pelanggan. Kesuksesan mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran owner dan karyawan pada toko dalam pencapaian tujuan, pemanfaatan, fungsi dan kegiatan toko, (Pakaya & DKK, 2022)

Suatu toko akan berkembang baik apabila seorang karyawan dapat memiliki kriteria karyawan yang baik, dengan begitu perubahan yang signifikan akan selalu sejalan dengan keputusan strategis. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah membangun sumber daya manusia yaitu bekerja sama, saling mendukung dan pekerja keras. Toko perlu mempersiapkan kondisi lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman sehingga mereka dapat menciptakan kelompok

kerja yang solid dengan etika profesional tingkat tinggi, dan akhirnya akan membentuk sikap dan perilaku berdasarkan visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka melalui kegiatan anggota atau karyawan mereka. Jika pekerjaan mereka didasarkan pada etika profesional yang tinggi, mereka dapat bekerja sama dengan baik, (Leuhery & Warbal, 2018)

Berdasarkan pengamatan sementara diobjek penelitian bahwa kurangnya monitoring dapat mengakibatkan karyawan terlalu santai dan selalu terlambat datang di tempat kerja. Tidak adanya ketegasan dari owner mengenai sanksi kepada karyawan, maka diduga akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan saat bekerja. Oleh karena itu, monitoring dan sanksi sangat dibutuhkan dalam bekerja.

Dimana Toko Fashion pada Pasar Raya Solok, yang terletak di Jl. Dt. Parpatih Nan Sabatang, Ps Pandan Air Mati, Kec. Tanjung Harapan Kota Solok Sumatra Barat. Toko Fashion pada Pasar Raya Solok tepatnya di tahap 1 lantai 2 block B yang menjual berbagai kebutuhan, seperti pakaian jadi dewasa dan pakaian jadi anak-anak yang sudah disediakan oleh masing-masing toko fashion.

Sebagai pusat perbelanjaan tentunya dampak monitoring dan sanksi terhadap disiplin karyawan toko fashion sangat berpengaruh. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Dampak Monitoring dan Sanksi Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa pengaruh dampak monitoring dan sanksi terhadap disiplin karyawan, sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada Dampak Monitoring Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok?
2. Apakah ada Dampak Sanksi Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok?
3. Apakah ada Dampak Monitoring dan Sanksi Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang hendak dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Dampak Monitoring Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok.
2. Untuk mengetahui Dampak Sanksi Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok.
3. Untuk mengetahui Dampak Monitoring dan Sanksi Terhadap Disiplin Karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai dampak monitoring dan sanksi terhadap disiplin karyawan toko fashion pada pasar raya Solok.

2. Bagi toko dagang

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman toko dagang mengenai dampak monitoring dan sanksi terhadap disiplin karyawan toko fashion pada pasar raya Solok.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca, serta sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Proposal ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan menggambarkan ringkasan dari keseluruhan isi penelitian dan gambaran umum analisis Disiplin karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Pada BAB ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori sebagai kerangka pemikiran, hipotesis. Pada landasan teori akan dijelaskan mengenai teori-teori setiap variabel. Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Hipotesis berisi tentang dugaan sementara dari penelitian tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum toko, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh monitoring, sanksi dan disiplin karyawan berdasarkan penelitian di Toko Fashion pada Pasar Raya Solok Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara monitoring terhadap disiplin karyawan sebesar 0,717 mengidentifikasi bahwa setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan disiplin karyawan sebesar 0,717.

1. Menunjukkan bahwa terdapat tidak terdapat pengaruh sanksi terhadap disiplin karyawan 0,008 mengidentifikasi bahwa sanksi terhadap disiplin karyawan akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,008.
2. Menunjukkan bahwa monitoring dan sanksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin karyawan dengan nilai koefisiensi sebesar 7,238. Mengidentifikasi bahwa monitoring dan sanksi adalah sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 7,238.
3. Konstanta sebesar 7,238 dengan parameter positif menunjukkan apabila monitoring (X_1) dan sanksi (X_2) di asumsikan konstan atau sama dengan nol, maka disiplin karyawan tetap meningkat koefisien regresi monitoring (X_1) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,717 dengan demikian dapat di ketahui dengan menerapkan monitoring maka disiplin karyawan akan meningkat. Koefisien regresi sanksi (X_2) menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,008 dengan demikian

dapat diketahui bahwa semakin bagus sanksi dan monitoring maka disiplin karyawan akan meningkat.

4. Koefesien determinan R^2 sebesar 0,443 artinya monitoring dan sanksi secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap disiplin karyawan sebesar 0,443 atau 44,3% sisanya sebanyak 33,5% lagi di jelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam model penelitian ini seperti disiplin.
5. Hasil uji t dapat di peroleh variabel monitoring nilai t_{tabel} sebesar 5,335 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1,687 dan nilai sig kecil dari 0,05. kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok. Variabel sanksi dapat di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 0,009 dan nilai sig sebesar 0,071. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar pada t_{tabel} 1,687 dan nilai sig lebih kecil dari pada 0,05.dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima artinya variabel sanksi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok.
6. Uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 14,292 dengan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 2,46 dan nilai sig $< 0,05$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima. artinya monitoring dan sanksi disiplin karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang di lakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpin karyawan toko agar meningkatkan prestasi kerja pada Toko Fashion pada Pasar Raya Solok

1. Bagi pimpinan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok agar dapat memperhatikan pembagian struktural organisasi sehingga meningkatkan pencapaian disiplin karyawan.
2. Bagi karyawan Toko Fashion pada Pasar Raya Solok agar selalu meningkatkan disiplin agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui dampak faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh seperti sanksi, pemimpin dan kepemimpinannya yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

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.