

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN  
RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana  
Pendidikan Pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh  
**Hanifa Islamiatisari**  
**1703883**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2023**

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA  
JABAR**

Oleh :  
**Hanifa Islamiatisari**

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Hanifa Islamiatisari  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Januari 2023

Hak Cipta dilindungi undang-undang  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA**  
**PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA**  
**JABAR**

Skripsi ini Disetujui dan Disahkan Oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.

NIP. 195509171980021 001

*ace wijan sidang*  
9/11/22

Pembimbing II



Drs. H. Eded Tarmedy, M.A.

NIP. 195801051980021 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., MT.,MM

NIP. 19820830 200502 2 003

Mengetahui,

Tanggung Jawab Yuridis

Ada pada Penulis



Hanifa Islamiatisari

1703883

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar” beserta seluruh isi didalamnya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan pengutipan atau penjiplakan (plagiarisme) dengan cara-cara yang tidak sesuai etika keilmuan yang berlaku dalam bidang keilmuan ilmiah di masyarakat.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari adanya pelanggaran etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya yang saya buat ini.

Bandung, Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



Hanifa Islamiatisari  
1703883

## ABSTRAK

Hanifa Islamiatisari (1703883).”**Pengaruh Kepuasan dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar**”. Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Drs. H. Eded Tarmedi, M.A.

Penelitian tentang disiplin kerja telah banyak dilakukan oleh praktisi di berbagai belahan dunia, seperti yang dilakukan Busch, Fallan, & Pettersen pada tahun 1998 pada sektor pendidikan. Selanjutnya penelitian disiplin kerja juga terus berkembang dan banyak dilakukan pada sektor kesehatan, sektor perkebunan, sektor publik, hingga sektor perbankan. Salah satu perusahaan yang mempunyai masalah disiplin kerja adalah PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Adapun strategi untuk meningkatkan disiplin kerja adalah dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan sanksi di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) gambaran kepuasan kerja, (2) gambaran sanksi, (3) gambaran disiplin kerja, (4) pengaruh kepuasan terhadap disiplin kerja, (5) pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja, dan (6) pengaruh kepuasan dan sanksi terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang berjumlah 66 karyawan dengan pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Model*) dengan alat bantu PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian diketahui bahwa 1) tingkat kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah baik, 2) pelaksanaan Sanksi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah cukup baik, 3) tingkat disiplin kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah baik, 4) kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar 68,6%, 5) sanksi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 69,4%, 6) kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Sanksi sebesar 48,1%. Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kepuasan dan sanksi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perlu keterlibatan pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif seperti memberi arahan pentingnya menjalin komunikasi antar karyawan ketika bekerja, perusahaan dan pimpinan hendaknya mensosialisasikan bentuk hukuman sedang, menerapkan dengan konsisten, dan memberikan penjelasan/arahan pentingnya penerapan sanksi yang tegas, sehingga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Implikasi dari disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas yang baik bagi karyawan dalam bekerja.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Sanksi, Disiplin Kerja, Bank, Bandung**

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## ABSTRACT

Hanifa Islamiatisari (1703883). *“The Influence of Satisfaction and Punishment on Employee Work Discipline of PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar”*. Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M. and Dr. H. Eded Tarmed, M.A.

*Research on work discipline has been carried out by practitioners in various parts of the world, such as what Busch, Fallan, & Pettersen did in 1998 in the education sector. Furthermore, work discipline research also continues to develop and is mostly carried out in the health sector, the plantation sector, the public sector, to the banking sector. One company that has work discipline problems is PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. The strategy to improve work discipline is to increase employee job satisfaction and increase sanctions in the company. This study aims to obtain findings related to (1) a description of job satisfaction, (2) a description of sanctions, (3) a description of work discipline, (4) the effect of satisfaction on work discipline, (5) the effect of sanctions on work discipline, and (6) the effect satisfaction and sanctions against work discipline. This research uses quantitative methods. The sample technique used is a saturated sample of 66 employees with data collection in the form of a questionnaire. The analysis technique used is the SEM (Structural Equation Model) analysis technique with PLS (Partial Least Square) tools. The research results show that 1) the level of job satisfaction at PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar is considered good, 2) the implementation of sanctions on PT. West Java Majalengka People's Credit Bank is considered good enough, 3) the level of work discipline at PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar is considered good, 4) Job satisfaction (X1) has a positive and significant influence on Work Discipline of 68.6%, 5) sanctions (X2) has a positive and significant effect on Work Discipline (Y) of 69.4%, 6) Job satisfaction has a positive and significant influence on Work Discipline through Sanctions of 48.1%. From research on hypothesis testing, it can be seen that satisfaction and sanctions have an influence on employee work discipline. Based on the research results, it is suggested that it is necessary to involve leaders to create a conducive working atmosphere such as giving directions on the importance of establishing communication between employees when working, companies and leaders should socialize moderate forms of punishment (sanctions), apply them consistently, and provide explanations/directions on the importance of applying sanctions firm, so that it will improve employee work discipline in accordance with company expectations. The implication of high work discipline can increase good performance and productivity for employees at work.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Punishment, Work Discipline, Banking, Bandung*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. atas Karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi.

Penelitian ini ditulis sebagai salah satu tugas mata kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia pada program studi Pendidikan Bisnis. Skripsi dengan judul “Hanifa Islamiatisari (1703883), **Pengaruh Kepuasan dan Sanksi terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar**” dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM. dan Drs. H. Eded Tarmedy, MA. yang disusun untuk menempuh temuan mengenai gambaran pengaruh kepuasan dan sanksi terhadap disiplin kerja.

Penyusunan skripsi ini penulis berusaha menyusunnya dengan sebaik dan seoptimal mungkin agar dapat memiliki banyak manfaat serta memberi sumbangsih yang berarti bagi kemajuan dunia Manajemen Sumber Daya Manusia serta pendidikan. Penulis memohon maaf apabila masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk landasan perbaikan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bandung, 10 Januari 2023

Penulis

## UCAPAN TERIMAKASIH

*Alhamdulillah* penulis memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan salah satu kewajiban sebagai mahasiswa yaitu melakukan penulisan penelitian skripsi dengan baik. Shalawat serta salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabat- sahabatnya serta seluruh umat yang setia mengikutinya hingga akhir zaman.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang telah berkenan memberikan pengarahan, bantuan dan dukungan baik dukungan moril maupun materil. Penulis sangat berterima kasih kepada kedua orang tua penulis Ibu dan Bapak tercinta, Ibu Heni Juhaeni dan Bapak Dodo Suharda yang selalu memberikan doa terbaik, cinta, dan motivasi. Semoga semua yang telah penulis usahakan menjadi sebuah kebanggaan bagi Ibu dan Bapak.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih yang sangat dalam dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M Sholehuddin, M.Pd., MA selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia dan Prof. Dr. Eeng Ahman, MS., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang telah memfasilitasi kelancaran studi penulis di kampus UPI.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. selaku Ketua Tim Pengembang Penulis Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia dan Pembimbing Akademik.
5. Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi, memberikan banyak kesempatan

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK  
PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



untuk mengaktualisasikan diri di dunia kampus, terimakasih yang teramat dalam penulis ucapkan atas kesediaan waktu dan kesabaran beliau dalam memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis, serta atas segala kebaikan luar biasa yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik dengan pahala, kesehatan, kebahagiaan serta selalu diberikan kelancaran dalam segala urusannya beserta keluarga.

6. Bapak Drs. H. Eded Tarmedy, M.A. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi, terimakasih yang teramat dalam penulis ucapkan atas kesediaan waktu dan kesabaran beliau dalam memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis, serta atas segala kebaikan luar biasa yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik dengan pahala, kesehatan, kebahagiaan serta selalu diberikan kelancaran dalam segala urusannya beserta keluarga.
7. Bapak Dr. Ridwan Purnama, S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaiankontrak mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.
8. Segenap Dosen Pendidikan Bisnis UPI yang penulis tidak bisa tuliskan satu per satu penulis menghaturkan terimakasih karena telah memberikan banyak ilmu dan pengajaran yang berharga bagi penulis sejak awal perkuliahan hingga akhir studi.
9. Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar (BMJ) yang telah membantu dan memberikan izin penelitian skripsi dan penyebaran angket kuisioner.

Penulis sangat berterima kasih kepada kakak penulis Andi Iswandi dan Vicka Meidasari yang selalu memberikan motivasi, perhatian yang besar, seta memberikan dukungan moril dan material seta do'a yang senantiasa mengiringi penulis. Semoga Allah swt. memberikan balasan atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan balasan yang terbaik serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> <b>.....</b>	<b>11</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1.1 Kepuasan Kerja dalam Perilaku Organisasi.....	11
2.1.1.2 Definisi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja .....	13
2.1.1.4 Model Kepuasan Kerja .....	14
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
2.1.2 Sanksi .....	16
2.1.2.1 Sanksi dalam Perilaku Organisasi.....	16
2.1.2.2 Definisi Sanksi.....	17
2.1.2.3 Dimensi Sanksi .....	18
2.1.2.4 Model <i>Sanksi</i> .....	18
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sanksi .....	19
2.1.3 Disiplin Kerja .....	20
2.1.3.1 Disiplin Kerja dalam Perilaku Organisasi .....	20
2.1.3.2 Definisi Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.3 Dimensi Disiplin Kerja .....	21
2.1.3.4 Model Disiplin Kerja .....	23
2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	32
2.3 Hipotesis.....	35
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Objek Penelitian .....	37
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	37
3.2.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2.2 Metode Penelitian.....	38
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	38
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	44
3.5 Populasi dan Sampel .....	45

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK  
PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.5.1	Populasi .....	45
3.5.2	Sampel .....	45
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.7	Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval .....	47
3.8	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	48
3.8.1	Pengujian Validitas .....	48
3.8.2	Hasil Pengujian Validitas .....	49
3.8.3	Pengujian Reliabilitas .....	52
3.8.4	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	53
3.9	Teknik Analisis Data .....	53
3.9.1	Teknik Analisis Data Deskriptif .....	54
3.9.2	Teknik Analisis Data Verifikatif .....	57
3.9.2.1	Definisi PLS .....	57
3.9.2.2	Model dalam SEM PLS .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>64</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	64
4.1.1	Profil Perusahaan .....	64
4.1.1.1	Sejarah Perusahaan .....	64
4.1.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	65
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar 65	
4.1.2	Karakteristik Responden .....	66
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	68
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	68
4.1.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.	69
4.1.3	Hasil Pengujian Deskriptif .....	69
4.1.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar .....	70
4.1.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Sanksi .....	76
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	81
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif .....	85
4.2	Pembahasan .....	95
4.2.1	Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar .....	95
4.2.2	Gambaran Sanksi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar 100	
4.2.3	Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar .....	104
4.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja .....	108
4.2.5	Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja .....	109
4.2.6	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja ..	111
4.3	Implikasi Hasil Penelitian .....	112
4.3.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis .....	112
4.3.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik .....	115

4.3.3 Implikasi Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Sanksi ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) pada Pendidikan Bisnis.....	117
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>122</b>
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Saran.....	123
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>125</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
1.1	Data Masalah di PT. BMJ.....	3
1.2	Data Jumlah Sanksi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar.....	8
2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	38
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	44
3.3	Data Jumlah Karyawan PT. BMJ (Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar.....	46
3.4	Hasil Uji Validitas Variabel X <sub>1</sub> (Kepuasan).....	49
3.5	Hasil Uji Validitas Variabel X <sub>2</sub> (Sanksi).....	50
3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja).....	52
3.7	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	53
3.8	Skor Alternatif.....	54
3.9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	57
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	69
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	70
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Gaji.....	71
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Promosi.....	72
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengawasan.....	74
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Rekan Kerja.....	76
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Hukuman Ringan.....	77
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Hukuman Sedang.....	78
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Hukuman Berat.....	80
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	82
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pemanfaatan Sarana... Tinggi.....	83
4.16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab yang Tinggi.....	84
4.17	<i>Loading Factor</i> .....	86
4.18	Kriteria <i>Fornell-Larcker</i> .....	87
4.19	<i>Cross Loadings</i> .....	87
4.20	AVE.....	88
4.21	Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	89
4.22	Koefisien Determinasi Konstruk (R <sup>2</sup> ).....	89
4.23	<i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).....	90
4.24	<i>F-Square</i> (F <sup>2</sup> ).....	91
4.25	<i>Path Coefficient</i> .....	94
4.26	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	95

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK  
PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sanksi.....	100
4.28	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	105

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
1.1	Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018-2021..	4
2.1	Model Kepuasan Kerja.....	14
2.2	Model Sanksi.....	18
2.3	Model Disiplin Kerja.....	23
2.4	Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja.....	34
2.5	Paradigma Penelitian.....	35
3.1	Tahapan Analisis Data PLS.....	59
3.2	Model Penelitian.....	60
4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar.....	66
4.2	<i>Outer Model</i> Penelitian <i>PLS-SEM</i> .....	92
4.3	Output Pengujian <i>Bootsrapping</i> .....	93
4.4	Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja.....	96
4.5	Garis Kontinum Variabel Sanksi.....	101
4.6	Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja.....	106

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ahdiyana, M. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Anwar Prabu, M. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Ke Dua Bel)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior (13th Ed.)*.
- Lateiner, A. R., & Levine. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Malhotra, N. K. (2015). *Ssentials Of Arketing Research (Global Edi)*. England: Pearson Education Limited.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research: An Applied Approach*.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revi; T. Chandra, Ed.)*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purwanto, M. N. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- R. Wayne, M., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. Usa: Prentice Hall.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Kedua)*. Jakarta: Cv Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (16th Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach (4th Ed.)*. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.1.1419.3126>
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*.

### JURNAL

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt . Victory International Futures Kota Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 50(6), 58–67.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoinet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, Iv(1), 28–36.

Hanifa Islamiatisari, 2023

PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Azhari, S., Paranoan, D., & Irawan, B. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. *Jurnal Administrative Reform*, 3(1), 104–113.
- Brahmannanda, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 7, 2018: 3737-3766  
Issn : 2302-8912, 7(7), 3737–3766.
- Budiarti, A. K. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Blud Non Pns Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2019*.
- Busch, T., Fallan, L., & Pettersen, A. (1998). Disciplinary Differences In Job Satisfaction , Self - Efficacy , Goal Commitment And Organisational Commitment Among Faculty Employees In Norwegian Colleges : An Empirical Assessment Of Indicators Of Performance. *Quality In Higher Education Vol.*, 4(2), 37–41. <https://doi.org/10.1080/1353832980040204>
- Eder, A. B., & Rothermund, K. (2013). Emotional Action : An Ideomotor Model. *Handbook Of Psychology Of Emotions*, 11–38.
- Edisa, N., Senen, S. H., & Masharyono. (2018). Analisis Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Saputra Jaya Cimahi). *Journal Of Business Management Education*, 3(2), 117–128.
- Febrianti, S., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja ( Studi Pada Karyawan Pt . Panin Bank Tbk . Area Mikro Jombang ). *Administrasi Bisnis (Jab)*, 12(1), 1–9.
- Gunawan, M. T. S., Sumiyati, & Masharyono. (2017). Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perkayuan Kaitannya Dengan Kelelahan Kerja ( Burnout ) Dan Disiplin Kerja. *Strategic*, 17(1), 22–31.
- Griffin, R. W. dan R. J. E. (2007). *Bisnis (Kedelapan)*. Erlangga
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Kompetensi*, 12(2), 167–187.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, (2), 32–42.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Arik, P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 44(1), 32.
- Koestomo, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*,

*Vol. 7, No, 162–179.*

- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal Of Social Science And Business.*, 1, 257–264.
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi Dan Job Characteristics Dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding. *Fokus Ekonomi*, 10(2), 119–137.
- O'gorman, K., & Macintosh, R. (2012). Research Methods For Business Students. *The Global Management Series*, (September), 1–696. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.1.1419.3126>
- Popovic, B., Radojka, M., & Paunovic, T. (2016). Employee Satisfaction Survey In Function Of Business Improvemen. *Management*, (September 2015). <https://doi.org/10.7595/Management.Fon.2015.0021>
- Rahayu, M. A., Senen, S. H., & Razati, G. (2018). Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung. *Journal Of Business Management Education*, 3(1), 11–20.
- Ramli, A. J. K., P, E. K., & Rosliana, L. (2013). *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Borneo Alam Semesta, Desa Adong, Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur*. 1(1), 1–28.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt . London Sumatera ( Perusahaan Ekspor Karet ) Di Bulukumba. *Mandar (Management Development And Applied Research Journal)*, 2(1), 8–16.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek ( Persero ) Cabang Surabaya. *Die, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 82–93.
- Sadono, S. (2010). Makroekonomi Teori Pengantar (Ketiga, Issue Edisi Ketiga). PT. Raja Grasindo Perseda.
- Siahaan, R. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Rambutan. *Ilmiah Bussiness Progress*, 1(01), 17–26.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Sari, M. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinderja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Prosiding Seminar Ilmiah*

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Nasional: “Membangun Paradigma Kehidupan Melalui Multidisiplin Ilmu,”* 392–411.

Tampubolon, B. H. P., & Nugraheni, R. (2013). Penghargaan Dan Sanksi ( Studi Pada Karyawan Pelaksana Pt . Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Mayang ). *Dipenogoro Journal Of Management*, 2(2), 1–10.

## **SKRIPSI**

Hayat, O. A. N. A. (2019). *Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Kemala, T. S. G. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [ Studi Kasus Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk . Kanca Slamet Riyadi Surakarta]*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Paramban, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Wibowo, S. H. (2011). *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Bapermades Kabupaten Semarang*. Universitas Negeri Semarang.

Safitriani. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jenepono*. UIN Alauddin Makassar.

Sugihartono. (2013). *Psikologi Pendidikan*. UNY Pers

## **WEBSITE**

Fernandez, L. (2017). Discipline Management Model. Retrieved February 6, 2021, From Bizhealthsolutions.Com Website: <https://bizhealthsolutions.com/discipline-management-model-dmm-crucial-quickly-reach-desired-goals-maintain-work-life-balance/>

PT. BMJ, K. H. (2021). *No Title*. Majalengka.