

PENGARUH DISIPLIN DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLAS RESOURCES TBK JAKARTA

Asep Maulana Sidik¹, Anggada Bayu Seta²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: asepmaulanasidik12@gmail.com¹, dosen02245@unpam.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the effect of discipline and punishment on employee performance at PT Atlas Resources Tbk Jakarta. The research method used is a quantitative descriptive approach with simple and multiple linear regression analysis. Data were obtained through questionnaires filled out by 58 company employee respondents. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 53.1%. This is evidenced by the results of the hypothesis test analysis which shows the t_{count} value $> t_{table}$, namely $7.916 > 1.672$ with a p -value < 0.05 or $0.000 < 0.05$. On the other hand, punishment partially does not have a significant effect on employee performance, although it has a strong correlation. This is evidenced by the results of the hypothesis test analysis which shows the t_{count} value $< t_{table}$, namely $-0.587 < 1.672$ with a p -value of $0.560 > 0.05$. However, simultaneously, discipline and punishment have a significant effect on employee performance with a contribution of 53.1%. This is proven by the results of the F-test analysis which shows the value of $F_{count} > F_{table}$, namely $31.111 > 3.160$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the study, increasing work discipline can encourage employee performance, while the punishment applied does not always have a significant impact on improving performance.

Keywords: Discipline, Punishment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 58 responden karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,1%. Ini dibuktikan dengan hasil analisis uji hipotesis yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,916 > 1,672$ dengan nilai p -value $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sebaliknya, punishment secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun memiliki korelasi yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji hipotesis yang menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,587 < 1,672$ dengan nilai p -value $0,560 > 0,05$. Namun, secara simultan, disiplin dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,1%. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji F hitung yang menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,111 > 3,160$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan disiplin kerja dapat mendorong kinerja karyawan, sedangkan punishment yang diterapkan tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kata Kunci : Disiplin, Punishment, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi saat ini semakin ketat, termasuk di sektor industri pertambangan batubara, yang merupakan salah satu industri strategis di Indonesia. Perusahaan tambang batubara menghadapi tantangan besar untuk tetap bertahan dan harus terus berkembang di tengah persaingan yang intens, baik dari perusahaan domestik maupun global. Persaingan di industri pertambangan batubara tidak hanya terbatas pada aspek teknologi dan modal saja, tetapi juga pada bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia nya secara optimal.

Dalam konteks ini, objek penelitian yang di ambil adalah PT. Atlas Resources Tbk, Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara yang beroperasi di wilayah Sumatera dengan kantor pusat di Jakarta Selatan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri pertambangan batu bara yang kompetitif, PT. Atlas Resources Tbk memiliki visi untuk menjadi produsen batubara terkemuka melalui semangat kewirausahaan untuk mencapai visi tersebut perusahaan memiliki beberapa misi strategis, antara lain membangun organisasi yang cerdas, meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal, dan mengelola keanekaragaman proyek secara berkelanjutan, namun seperti halnya perusahaan lain di industri ini, PT. Atlas Resources Tbk juga menghadapi tantangan sumber daya manusia.

Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki keunggulan dalam persaingan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat memperlakukan sumber daya manusia layak nya aset strategis yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan perusahaan dan pertumbuhan perusahaan, Terutama dalam sektor pertambangan batu bara.

Untuk menghadapi kompetisi ini, sumber daya manusia menjadi kunci untuk bisa mencapai keunggulan kompetitif. Tantangan nya setiap perusahaan harus berupaya untuk selalu berinovasi, meningkatkan produktivitas serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Persaingan yang semakin ketat ini mengharuskan perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif, untuk mendukung daya pesaing perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan di industri pertambangan batu bara, perusahaan harus mampu menerapkan kebijakan untuk mencapai tujuan pada organisasi tersebut, oleh karena itu di perlukan perhatian yang serius untuk bisa tercapai, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu sasaran penting yang harus di capai perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan menerapkan disiplin kerja serta memberikan punishment yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka di organisasi atau perusahaan.

Dalam mendukung kemajuan perusahaan tentunya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang ahli serta memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu, yang mencakup tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuannya dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Mangkunegara (2021:67): "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja Menekankan bahwa produktivitas individu atau kelompok tidak hanya di ukur berdasarkan output fisik, tetapi juga efisiensi, kualitas, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar yang di tetapkan oleh organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting karena secara langsung dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti melakukan pencarian tentang berbagai aspek kinerja yang terdapat pada perusahaan.

Berikut adalah hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan hal terkait kinerja yang ada di perusahaan seperti yang terdapat pada tabel tersebut:

Table I. Key performance indikator Karyawan
Tahun 2022-2024

No	Key performance indikator	Target (%)	2022	2023	2024
A	Job Performance				

1	<i>Knowledge</i>	15%	13,00 %	11,25 %	11,55 %
2	<i>Quality</i>	15%	10,40 %	11,4%	10,70 %
3	<i>Quantity</i>	10%	8%	8%	7%
B	<i>Supporting Performance</i>				
1	<i>Initiative</i>	15%	11,25 %	11,25 %	12,20 %
2	<i>Punctuality</i>	15%	11,95 %	12,75 %	12,10 %
3	<i>Self Drive</i>	10%	8%	7%	7%
4	<i>Teamwork</i>	10%	8,50%	7,5%	7,50%
5	<i>Involvement</i>	10%	6%	7%	8%
Total Performance (A+B)		100%	77,10	76,15	76,05

Sumber : PT Atlas Resources Tbk, 2024

Berdasarkan data pada tabel Key performance indikator di atas, PT Atlas Resources menargetkan hasil 100% pada aspek penilaian. Namun pada kenyataannya mengalami penurunan dan tidak sesuai target yaitu sebesar 77,10% tahun 2022. Kemudian turun kembali di tahun 2023 menjadi 76,15% sedangkan di tahun 2024 mengalami penurunan kinerja menjadi 76,05%. Padahal perusahaan mengharapkan karyawan memiliki performance yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penulis menemukan bahwa terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, meskipun ada yang menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hasil pekerjaannya belum memenuhi standar yang diinginkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Asyraf Sabila, Anggada Bayu Seta, Sri Mulyani (2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Selatan. Persamaan regresinya adalah $Y = 18,274 + 0,496X_1$ dan $Y = 10,535 + 0,682X_2$ dengan koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,568 dan 0,607. Secara bersama-sama, keduanya menghasilkan persamaan gabungan $Y = 2,140 + 0,378X_1 + 0,547X_2$ dengan korelasi kuat sebesar 0,735 dan koefisien determinasi sebesar 54,1%. Uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh simultan

yang signifikan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, kontribusi pengaruh sebesar 61,1%, Uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

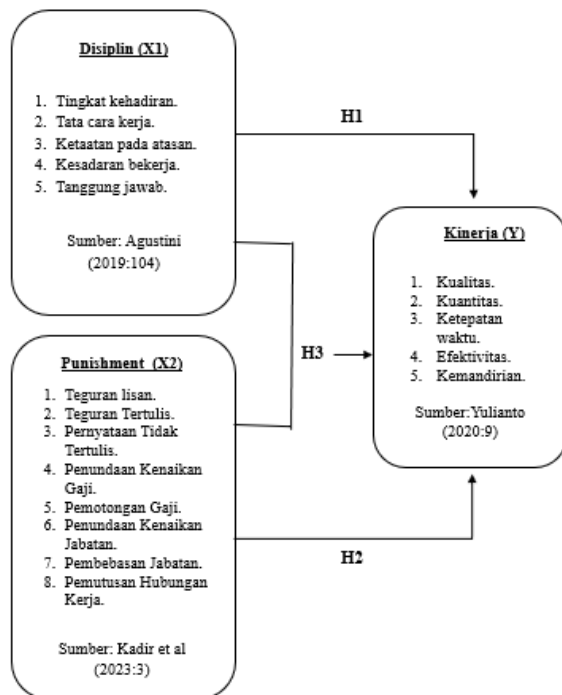
Penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,054 > 1,671)$.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ayu Pramesti, Sofia, A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (2019) Berdasarkan uji F diperoleh bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama dari dua variabel independen reward dan punishment terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:95) "kerangka berpikir dapat dijelaskan sebagai suatu konseptualisasi mengenai hubungan antara teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan". Sementara itu, Mujiman (dalam Ningrum, 2017:148) "menggambarkan kerangka pikir sebagai suatu ide yang melibatkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan tujuan memberikan jawaban sementara dalam suatu konteks. Dengan merangkum pandangan tersebut".

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019: 72) "menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan". Dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang mengilustrasikan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hasibuan (2019:99) "mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian". Sedangkan Sugiyono (2022:242) "Hipotesis adalah jawaban tidak mutlak atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian". Sugiyono (2019:99) "menambahkan bahwa hipotesis didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data".

Dari Pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pengertian tersebut maka didapatkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

a.HO : $P1 = 0$ tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan PT Atlas Resources Tbk Jakarta

b. Ha : $P1 \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta

c.HO : $P2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta

d. Ha : $P2 \neq 0$ Terdapat pengaruh punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta

e.HO : $P3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin dan punishment terhadap Kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta

f.Ha : $P3 \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin dan punishment terhadap Kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Menurut Sugiyono (2019: 17) "penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu". Sedangkan menurut Bahri (2018:16) "menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis terhadap keadaan atau objek penelitian". Dalam konteks ini, variabel independen (X) yang diteliti adalah disiplin dan punishment, sementara variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian, menurut Arikunto (2017:3) "didefinisikan sebagai wilayah atau lingkungan yang menjadi sumber data penelitian. Ini dapat mencakup wilayah, institusi, atau masyarakat". Objek penelitian yang dipilih penulis adalah PT. Atlas resources tbk

Waktu penelitian dilakukan dalam periode kurang lebih selama Mei 2024 sampai dengan Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi ditentukan secara spesifik berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan topik dan tujuan penelitian agar hasilnya valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Populasi yang akan digunakan bahan penelitian tersebut adalah karyawan PT. Atlas resources tbk. Metode sampel jenuh merupakan teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak 58 karyawan PT. Atlas resources tbk.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308), "metode pengumpulan data adalah

cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017:133), ”skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Nilai variabel dengan instrumen yang dinyatakan dalam bentuk angka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner sebanyak 58 responden berdasarkan nama, jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya demografi responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Responden usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 30-35 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 63,8% dari total responden. Selanjutnya, responden berusia 20-25 tahun dan 25-30 tahun masing-masing berjumlah 8 orang (13,8%). Responden dengan rentang usia 35-40 tahun berjumlah 5 orang atau 8,6%. Total keseluruhan responden adalah 58 orang, Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 30-35 tahun.

b. Responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 26 orang atau 44,8% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) berjumlah 24 orang (41,4%), sedangkan responden dengan pendidikan Diploma 1 (D1) berjumlah 8 orang (13,8%). Total keseluruhan responden adalah 58 orang, dengan data yang lengkap tanpa adanya data yang hilang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan tinggi, yaitu Sarjana (S1) dan Magister (S2).

c. Responden memiliki pengalaman kerja selama 5-10 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau 74,1% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan pengalaman kerja 1-5 tahun berjumlah 9 orang (15,5%), dan responden dengan pengalaman kerja

10-15 tahun berjumlah 6 orang (10,3%). Total keseluruhan responden adalah 58 orang, dengan data yang lengkap tanpa adanya data yang hilang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yaitu dalam rentang 5-10 tahun.

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	0,58 3	0,258	Valid
2	Saya selalu berusaha datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai.	0,41 7	0,258	Valid
3	Saya selalu mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,41 5	0,258	Valid
4	Saya tidak pernah mengabaikan langkah-langkah penting dalam prosedur kerja.	0,47 9	0,258	Valid
5	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi atau arahan dari atasan.	0,46 0	0,258	Valid
6	Saya selalu berkonsultasi dengan atasan jika menemukan kendala dalam pekerjaan.	0,59 3	0,258	Valid
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diawasi secara terus-menerus	0,61 6	0,258	Valid
8	Saya memiliki inisiatif untuk mencari solusi saat menghadapi hambatan pekerjaan.	0,58 7	0,258	Valid
9	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.	0,54 9	0,258	Valid
10	Saya memastikan tugas saya diselesaikan dengan baik sebelum beralih ke tugas lainnya.	0,44 2	0,258	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel III. Uji Validitas (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Teguran lisan dari atasan membantu saya untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan.	0,481	0,258	Valid
2	Hukuman ringan, seperti peringatan tertulis, diberikan secara adil di perusahaan.	0,446	0,258	Valid
3	Hukuman ringan diberikan sebagai pengingat untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.	0,423	0,258	Valid
4	Hukuman sedang diberikan setelah evaluasi yang transparan dan jelas.	0,671	0,258	Valid
5	Hukuman sedang yang saya terima membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.	0,730	0,258	Valid
6	Saya merasa hukuman sedang yang diterapkan di perusahaan ini sesuai dengan pelanggaran yang terjadi.	0,649	0,258	Valid
7	Hukuman sedang, seperti pemindahan tugas atau tanggung jawab, memperbaiki kinerja karyawan..	0,622	0,258	Valid
8	Hukuman berat membuat saya lebih memahami pentingnya menaati peraturan perusahaan.	0,702	0,258	Valid
9	Pemberian hukuman berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.	0,668	0,258	Valid

10	Pemberian hukuman berat mendorong saya untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.	0,736	0,258	Valid
----	--	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel IV. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,610	0,258	Valid
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi.	0,490	0,258	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan.	0,426	0,258	Valid
4	Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,487	0,258	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	0,652	0,258	Valid
6	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.	0,532	0,258	Valid
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien.	0,515	0,258	Valid
8	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,395	0,258	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.	0,545	0,258	Valid

10	Saya dapat bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal.	0,716	0,258	Valid
----	--	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel V. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cron batch Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0.689	0.600	Reliabel
Punishment (X2)	0.780	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.725	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1), punishment (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VI. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80088389
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.068

Negative	-.095
Test Statistic	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

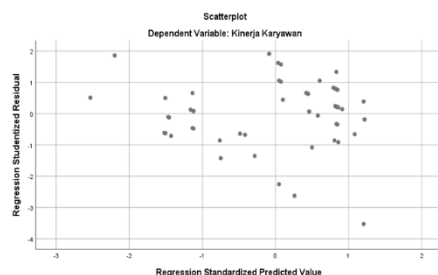
Tabel VII. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	12.583	4.494		2.800	.007	
	Disiplin	.739	.094	.725	7.843	.000	.999
	Punishment	-.025	.044	-.052	-.567	.573	.999

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin sebesar 0,999 dan punishment sebesar 0,999 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin sebesar 1,001 dan variabel punishment sebesar 1,001 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,583 + 0,739X_1 - 0,025X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,583 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin (X_1) dan Punishment (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 12,583 poin. Ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar Disiplin dan Punishment yang memengaruhi kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,739 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin dan kinerja karyawan. Artinya, apabila variabel Punishment (X_2) tidak berubah dan konstanta tetap, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,739 poin. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Punishment (X_2) sebesar -0,025 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Punishment dan kinerja karyawan. Artinya, jika variabel Disiplin (X_1) tidak mengalami perubahan dan konstanta tetap, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Punishment (X_2) justru akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,025 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian punishment yang berlebihan atau tidak tepat dapat

berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya relatif kecil.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel VIII. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.514	1.833

a. Predictors: (Constant), Punishment, Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinan

Tabel IX. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.514	1.833

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Punishment

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan punishment berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-53,1\%) = 46,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel X. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.575	4.103		2.821	.007
	Disiplin	.740	.094	.727	7.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,916 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja karyawan

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	45.379	2.374		.000
	Punishment	-.038	.064	-.078	.560

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-0,587

< 1,672). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,050 atau (0,560 > 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 tidak dapat diterima, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Disiplin (X1) Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	209.139	2	104.569	.000 ^b
	Residual	184.861	55	3.361	
	Total	394.000	57		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Disiplin

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (31,111 > 3,160), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi jawaban responden atas variabel disiplin

Total mean skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,37 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas memberikan respons positif terhadap disiplin kerja di perusahaan. Sebanyak 38,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 60,3% memberikan jawaban setuju (S), sementara hanya sebagian kecil yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), atau sangat tidak setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepatuhan, dan kesadaran

responden terhadap tugas di perusahaan berada pada tingkat yang sangat baik.

2. Kondisi jawaban responden atas variabel punishment

Total mean skor variabel punishment adalah sebesar 3,66 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas punishment yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 25% memberikan jawaban sangat baik (SS), sebanyak 43,9% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 10,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 9,8% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 9,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS). (STS).

3. Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan

Total mean skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,40, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju (SS). Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas memberikan tanggapan positif terhadap kinerja mereka. Sebanyak 40% responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), dan 60% memberikan jawaban Setuju (S). Tidak ada responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), atau Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu memenuhi standar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja, mencerminkan tingkat kinerja yang sangat baik di perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin dan punishment terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai Berikut:

- Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,575 + 0,740 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,528, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 52,8%, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh

faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,916 > 1,672)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

- Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 45,379 - 0,038 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,06, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,6%, sedangkan sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-0,587 < 1,672)$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,583 + 0,739 X_1 - 0,025 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,531, yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(31,111 > 3,160)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan punishment terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amri, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 2(2), 53-59.
- [2] Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. Journal

- Of Research And Publication Innovation, 2(2), 1470-1478.
- [3] Andrik, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia di Kabupaten Pasuruan (Doctoral dissertation, Universitas Merdeka Pasuruan).
- [4] Fajar, F., Umban, A. J., & Aeni, F. F. (2022). Influence work discipline and punishment on employee performance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1054-1060.
- [5] Ghozali, I. (2018). Analisis Regresi dalam Penelitian. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [6] Iheanacho, M. U., Edema, A. J., & Ekpe, E. O. (2017). Perceived discipline, punishment and organizational performance among employees of federal ministries in cross river state. *Global Journal of Educational Research*, 16(1), 15-20.
- [7] Mas'ud, R. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 147-153.
- [8] Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Selatan
- [9] Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- [10] Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- [11] Rahadi, D. R., Ermeila, S., Andaryani, S., Dwikurniati, I. U., Lestari, D. P., Hasanah, A. U., & Sari, F. H. The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance through Work Discipline (Case Study of PT. Fujiyama).
- [12] Rande, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU (Studi Kasus Pada Divisi Engineering). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 432-444.
- [13] Ronting, K. S., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. W. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Sinar Galesong Pratama. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(1), 258-266
- [14] Sabila, A., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 35-50.
- [15] Suharsimi Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [16] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [17] Yulianto, S. (2020). *Indikator Kinerja dan Pengukuran Produktivitas*. Surabaya: Guna Widya.