

PENGARUH PUNISHMENT, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI PUSAT GROSIR BAJU BALI

Vony Kartika Dewi¹, Miftahul Munir², dan Anita Sumelvia Dewi³

¹²³Manajemen, Universitas Islam Kadiri
vonydewi18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh punishment, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat grosir baju bali. Teknik analisis ini menggunakan uji validasi, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan yang terdiri dari 32 karyawan tetap dan 3 karyawan bantu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan tetap. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda yang melalui program SPSS 25. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa punishment tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig. sebesar $0,30 > 0,05$. Pengawasan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig. sebesar $0,81 > 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig. sebesar $0,00 < 0,05$. Punishment, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig. F sebesar $0,00 < 0,05$.

Kata kunci: Punishment; Pengawasan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study explains the effects of punishment, supervision and work discipline on employee performance at the Balinese clothing wholesale center. This analysis technique uses validation tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, partial tests (t-tests) and simultaneous tests (F-tests). The population in this study was 35 employees consisting of 32 permanent employees and 3 assistant employees. The sampling technique in this study used saturated samples and the number of samples taken in this study was 32 permanent employees. The data was then analyzed using multiple linear regression through the SPSS 25 program. From the results of the analysis that has been carried out, it shows that punishment does not have a partial and significant effect on employee performance, this can be seen from the sig. value of $0.30 > 0.05$. Supervision does not have a partial and significant effect on employee performance, this can be seen from the sig. value of $0.81 > 0.05$. Work discipline has a partial and significant effect on employee performance, this can be seen from the sig. value of $0.00 < 0.05$. Punishment, supervision and work discipline have a simultaneous and significant effect on employee performance, this can be seen from the sig. F value of $0.00 < 0.05$.

Keywords: Punishment; Supervision; Work Discipline; Employee Performance

Article History

Received: Oktober 2024
Reviewed: Oktober 2024
Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dunia bisnis berkembang semakin pesat meningkat dari tahun ke tahun. Terutama dalam bidang bisnis konveksi, harus selalu mengikuti trend dengan mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan tersebut membuat permasalahan internal perusahaan menjadi rumit untuk menghadapi banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kerja karyawan dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, kinerja karyawan harus terus dijaga dan lebih ditingkatkan. Suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sudah pasti ditunjang dengan kinerja karyawannya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Perusahaan akan berkembang ketika kinerja dalam karyawan berjalan dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya[1]. Suksesnya perusahaan bergantung pada kinerja setiap karyawan. Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain di masa kini dan masa yang akan datang. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati bersama[1]. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kerja dalam tim. Kinerja sangatlah penting bagi sebuah bisnis dan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah hukuman, pengawasan, dan disiplin kerja. Penerapan ketiga faktor ini secara tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Punishment atau bisa disebut dengan hukuman adalah suatu bentuk tata cara atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk penguatan negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan perilaku agar tidak terulang kembali. Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar[1]. Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampunya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperhatikan[2]. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal ketika karyawan bekerja di perusahaan, terutama karyawan yang sudah menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan. Punishment akan diberikan kepada karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan. Melalui punishment diharapkan karyawan yang melakukan kesalahan akan sadar atas perbuatannya dan lebih berhati-hati dalam bertindak. Tidak hanya punishment atau hukuman yang menjadi aspek dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, namun ada pengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasional untuk mencegah

kemungkinan terjadi penyimpangan dengan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan berusaha mengambil tindakan perbaikan[3]. Jadi pengawasan dilakukan untuk digiatkan pengamatan dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif. Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain punishment atau hukuman dan pengawasan, ada disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku[4]. Maka dapat dikemukakan bahwa disiplin merupakan ketaatan individu atau kelompok dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sadar yang bersumber dari diri sendiri. Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut[5].

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan seluruh anggota organisasi diharapkan menaati peraturan serta ketentuan yang sudah ditetapkan. Dalam setiap aktivitas kerja, kedisiplinan karyawan sangat diperlukan untuk memastikan karyawan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin mengacu pada perilaku yang sangat diharapkan karena meningkatkan kinerja pegawai dan memperhatikan segala sesuatu yang dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi. Salah satu cara untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah dengan menanamkan kedisiplinan pada tenaga kerja pegawai. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati bersama[1]. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kerja dalam tim. Kinerja sangatlah penting bagi sebuah bisnis dan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Penelitian Suparmi dan Vicy Septiawan (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan[6]. Menunjukkan semakin baik reward di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baik reward di perusahaan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dan signifikan punishment terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi punishment di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk persepsi karyawan dalam menanggapi punishment di perusahaan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan. Menurut peneliti Alviera Mayasista Widianingtya (2018) menyatakan bahwa terdapat reward dan punishment secara simultan dengan kata lain semakin baik peningkatannya terhadap kinerja karyawan CV[7]. Barokah Maju Jaya Makmur. Peningkatan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Maju Jaya Makmur. Penerapan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Maju Jaya Makmur. Menurut penelitian Wahyu

Syahputra and Nagara Maganda Saragih (2023) menyatakan bahwa disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai[8]. Disiplin kerja terhadap pegawai PT. Industri Karet Deli sangatlah rendah jika di lihat dari banyaknya ketidak hadiran yang data tersebut di ambil langsung dari perusahaan yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk dan peneliti melihat dari segi manajemannya sendiri bahwa haruslah ada perbaikan diri dari diri sendiri serta memberikan suport sistem kepada pegawai agar sekiranya dapat mengurangi yang namanya ketidak hadiran itu sendiri.

Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Punishment sama pentingnya dalam hubungan untuk pengaruhi pegawai karena dengan di kenakannya punishment kepada pegawai maka akan menjadi beban pikiran sehingga kurangnya fokus bekerja dan membuat kinerja pegawai itu sendiri menjadi buruk dan sebagai pandangan peniliti dilihat dari segi manajemen sebaiknya para atasan sekiranya lebih memberikan kesempatan terhadap pegawai agar pegawai tersebut tetap merasa nyaman dalam bekerja sehingga kesalahan demi kesalahan dapat di kurangi. Disiplin kerja dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam hal ini dengan buruknya disiplin kerja pegawai maka di kenakannya pula sangsi berupa punishment dan membuat kinerja karyawan menjadi tidak baik. Menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja, punishment mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Vallery G. E Nompo dan Merinda H. Ch Pandowo, 2020) menyatakan bahwa reward, punishment dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado[9]. Reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado Punishment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Menurut penelitian Lisa Rosalini, Ida Anggriani dan Nurzam (2022) menyatakan bahwa engaement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu[10]. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Engagement pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Menurut penelitian Hilda Kartini Rusmiyanti dan anwar Musadad (2022) Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Karya Husada Cikampek bahwa terdapat korelasi antara pengawasan dengan disiplin kerja yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara pengawasan dan disiplin kerja[11]. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadapkinerja karyawan, namun pengawasan lebih kecil memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variabel disiplin kerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi pengawasan dan disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang ada sebelumnya bahwa pengawasan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secarabersama-sama. Menurut peneliti Kalaiwanen, Bagus Handoko dan Sunaryo (2021) menyatkan bahwa punishment tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan[12]. Hal ini berbeda pendapat dengan enam peneliti diatas. Namun pendapat variabel yang lain sama halnya dengan enam pendapat peniliti yang dicantumkan penulis. Pengawasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan. Lama bekerja sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh yang signifikan bagi variabel punishment dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Konveksi Pusat Grosir Baju Bali merupakan pusat dari perusahaan konveksi satu-satunya di Bali yang memproduksi baju dimulai dari kain putih hingga menjadi baju siap pakai yang didirikan oleh perorangan sejak tahun 2015. Konveksi Pusat Grosir Baju Bali memproduksi banyak segala macam jenis baju dan mukenah, sehingga konsumen dapat melakukan pembelian dalam jumlah

banyak atau grosir maupun ecer. Konveksi Pusat Grosir Baju Bali salah satu konveksi yang sangat menarik untuk diteliti. Karena Konveksi Pusat Grosir Baju Bali satu-satunya di Bali yang memproduksi baju dimulai dari kain putih hingga menjadi baju siap pakai. Disisi lain untuk barang produksinya juga sangat banyak dan juga memiliki karyawan sekitar 35 karyawan, yang terdiri dari 32 karyawan tetap dan 3 karyawan pembantu. Beberapa faktor dari kinerja karyawan yaitu punishment, pengawasan dan disiplin kerja. Jika terdapat hambatan pada faktor tersebut, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar.

2. Tinjauan Pustaka Punishment

Punishment atau bisa disebut dengan hukuman adalah suatu bentuk tata cara atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk penguatan negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan perilaku agar tidak terulang kembali. Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar[1]. Pengertian punishment ialah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampunya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperhatikan[2]. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal ketika karyawan bekerja di perusahaan, terutama karyawan yang sudah menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputus yang digariskan. Melalui punishment ini diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan akan sadar atas perbuatannya dan lebih berhati-hati dalam bertindak.

Adapun beberapa indikator dari punishment, sebagai berikut[13]:

- (1) Hukuman ringan, yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- (2) Hukuman sedang, yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- (3) Hukuman berat, yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasional untuk mencegah kemungkinan terjadi penyimpangan dengan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai[3]. Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan berusaha mengambil tindakan perbaikan. Jadi pengawasan dilakukan untuk digiatkan pengamatan dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif. Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Adapun indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut[14]:

- (1) Menetapkan standar. Penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan untuk dapat digunakan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar

juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi

- (2) Pengukuran. Suatu proses yang dilakukan berulang-ulang dan terus menerus secara benar, baik intensitasnya berupa pengukuran harian, mingguan atau bulanan. Sehingga terukur kualitas dan kuantitas hasilnya.
- (3) Membandingkan. Membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang ditetapkan, mungkin kinerjanya lebih baik atau lebih buruk atau memenuhi standar.
- (4) Melakukan tindakan. Keputusan untuk mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Jika terjadi ketidaksesuaian antara standar dengan realisasi, maka dari itu perlu melakukan tindakan tindak untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan napa yang telah direncanakan sebelumnya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku[4]. Maka dapat dikemukakan bahwa disiplin merupakan ketaatan individu atau kelompok dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sadar yang bersumber dari diri sendiri. Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan seluruh anggota organisasi diharapkan menaati peraturan serta ketentuan yang sudah ditetapkan. Dalam setiap aktivitas kerja, kedisiplinan karyawan sangat diperlukan untuk memastikan karyawan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin mengacu pada perilaku yang sangat diharapkan karena meningkatkan kinerja pegawai dan memperhatikan segala sesuatu yang dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi. Salah satu cara untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah dengan menanamkan kedisiplinan pada tenaga kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, indikator yang digunakan dalam penelitian ini selaras dengan teori dan pendapat ahli terdahulu yaitu[4]:

- (1) Kehadiran ditempat kerja, kehadiran adalah indikator dasar guna mengukur disiplin, dan karyawan dengan disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat.
- (2) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak mengabaikan proses kerja dan selalu mematuhi pedoman kerja yang ditetapkan oleh tempat kerja
- (3) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin berperilaku kasar terhadap karyawan lainnya atau terlibat dalam aktivitas yang tidak pantas. Sehingga adanya penerapan etika sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati bersama[1]. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kerja dalam tim. Kinerja sangatlah penting bagi sebuah bisnis dan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut[14]:

- (1) Kualitas kerja, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- (3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil Output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- (4) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- (5) Komitmen kerja, suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan

3. Metodologi

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada Konveksi Pusat Grosir Baju Bali dengan objek penelitian berupa karyawan Konveksi Pusat Grosir Baju Bali. Ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi pada punishment, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi pusat grosir baju Bali dan penelitian ini dilakukan pada bulan April-Juni 2024. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan konveksi pusat grosir baju Bali dengan jumlah populasi sebanyak 32 karyawan tetap dan 3 karyawan pembantu. Dikarenakan populasi yang digunakan relatif kecil, maka peneliti menggunakan metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak 32 karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Konveksi Pusat Grosir Baju Bali yang terletak di Jl. Pemecatan Klod, Denpasar Barat, Bali. Penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu punishment (X1), pengawasan (X2), disiplin kerja (X3), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yakni data primer berupa penyebaran kuisioner dan data sekunder berupa survei literatur, antara lain survei literatur, buku, jurnal, penelitian sebelumnya, dan situs pendukung penelitian. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa karakteristik responden, sehingga memudahkan penulis dalam mengerjakan penelitian berikut karakteristik responden menurut jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	11	34.4%
Perempuan	21	65.6%
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada konveksi pusat grosir baju bali terbanyak adalah perempuan berjumlah 21 atau 65,6% responden. Sedangkan laki-laki berjumlah 11 atau 34,4% responden

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa karakteristik responden, sehingga memudahkan penulis dalam mengerjakan penelitian. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
>20 Tahun	3	9.4%
20-30 Tahun	24	75%
30-40 Tahun	5	15.6%

Berdasarkan item data diatas, dapat dijelaskan bahwa item pernyataan variabel punishment sebanyak 3 item adalah :

- Pernyataan X1.1 mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden atau 6,3%. Jawaban setuju (S) sebanyak 9 responden atau 28,1%. Jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 21 responden atau 65,6%. Dengan rata-rata sebesar 3,59, berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut sudah bersedia diberi teguran secara lisan saat melakukan pelanggaran.
- Pernyataan X1.2 mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 4 responden atau 12,5%. Jawaban setuju (S) sebanyak 9 responden atau 28,1%. Jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 15 responden atau 46,9%. Dengan rata-rata sebesar 3,34, berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia penundaan gaji jika izin lebih dari batas yang ditentukan.
- Pernyataan X1.3 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 14 responden atau 43,8% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 atau 56,3% responden. Dengan rata-rata sebesar 3,56, berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia dikeluarkan jika melakukan kesalahan yang fatal.

(2) Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pengawasan

No	Item	1		2		3		4		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	-	-	1	3,1%	18	56,3%	12	50,6%	3,37
2	X2.2	-	-	-	-	17	53,1%	15	46,9%	3,46
3	X2.3	-	-	-	-	16	50%	16	50%	3,50
4	X2.4	-	-	-	-	14	43,8%	18	56,3%	3,56
Total Rata-Rata										10,34

Berdasarkan item data diatas, dapat dijelaskan bahwa item pernyataan variabel disiplin kerja sebanyak 4 item adalah :

- Pernyataan X2.1 mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden atau 3,1%. Jawaban setuju (S) sebanyak 18 responden atau 56,3%. Jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 13 responden atau 40,6%. Dengan rata-rata sebesar 3,37 berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan setuju jika ditetapkan patokan (target) yang diinginkan sebagai perbandingan hasil.
- Pernyataan X2.2 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 responden atau 53,1% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 15 responden atau 46,9% responden. Dengan rata-rata sebesar 3,46 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia mengukur kualitas dan kuantitas hasil yang didapatkannya.
- Pernyataan X2.3 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 16 responden atau 50% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 responden atau 50%. Dengan rata-rata sebesar 3,50 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia membandingkan hasil kinerjanya sesuai target atau belum.
- Pernyataan X2.4 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 14 responden atau 43,8% dan jawaban setuju (S) sebanyak 18 responden atau 56,3% responden. Dengan rata-rata sebesar 3,56 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia ditindaklanjuti jika ada tindakan yang menyimpang dalam perkerjaan.

(3) Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Disiplin Kerja

No	Item	1		2		3		4		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	-	-	-	-	12	37,5%	20	52,5%	3,65
2	X3.2	-	-	-	-	11	34,4%	21	65,6%	3,65
3	X3.3	-	-	-	-	11	34,4%	21	65,6%	3,65
Total Rata-Rata										10,93

Berdasarkan item data diatas, dapat dijelaskan bahwa item pernyataan variabel disiplin kerja sebanyak 3 item adalah :

- Pernyataan X3.1 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 12 responden atau sekitar 37,5% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 20 responden atau 62,5% responden. Dengan rata-rata sebesar 3,62 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia tepat waktu saat masuk kerja.
- Pernyataan X3.2 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 11 responden atau sekitar 34,4% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 21 responden atau 65,6%. Dengan rata-rata sebesar 3,65 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia menaati dan mematuhi peraturan kerja.
- Pernyataan X3.3 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 11 responden atau sekitar 34,4% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 21 responden atau 21,9%. Dengan rata-rata sebesar 3,65 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia bersikap sopan terhadap karyawan lainnya.

(4) Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Keuangan

No	Item	1		2		3		4		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	-	-	-	-	11	34,4%	21	59,4%	3,65
2	Y.2	-	-	-	-	16	50,0%	16		3,50
3	Y.3	-	-	1	3,1%	13	40,6%	18		3,53
4	Y.4	-	-	-	-	15	46,9%	17	34,4%	3,53
5	Y.5	-	-	-	-	12	37,5%	20		3,62
Total Rata-Rata										10,68

Berdasarkan item data diatas, dapat dijelaskan bahwa item pernyataan variabel kinerja keuangan sebanyak 5 item adalah :

- Pernyataan Y1.1 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 11 responden atau 56,3% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 21 responden atau 43,8%. Dengan rata-rata sebesar 3,65 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga disimpulkan karyawan bersedia menggunakan kemampuannya dalam bekerja.
- Pernyataan Y1.2 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 16 responden atau sekitar 50,0% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 responden atau 50,0%. Dengan rata-rata sebesar 3,50 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia menyelesaikan target yang ditentukan.
- Pernyataan Y1.3 mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden atau 3,1%. Jawaban setuju (S) sebanyak 13 responden atau 40,6% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 responden atau 56,3%. Dengan rata-rata sebesar 3,53 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat

disimpulkan karyawan bersedia menyelesaikan target dengan tepat waktu tanpa menundanya.

- Pernyataan Y1.4 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 15 responden atau 46,9% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 53,1%. Dengan rata-rata sebesar 3,53 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia bertanggung jawab atas tugas yang sudah diambil.
- Pernyataan Y1.5 mendapatkan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 12 responden atau sekitar 37,5% dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 20 responden atau 62,5% responden. Dengan rata-rata sebesar 3,62 yang berarti responden memiliki persepsi baik terhadap angket tersebut. Sehingga dapat disimpulkan karyawan bersedia bekerja secara profesional.

Analisis Statistik

1) Uji Validasi

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, ketika koefisien antara item dengan total item adalah $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid, namun jika nilai korelasinya $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 25 for windows.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Nomor Item	R	Sig.	Keterangan
X1.1	0.868	0.000	Valid
X1.2	0.855	0.000	Valid
X1.3	0.691	0.000	Valid
X2.1	0.799	0.000	Valid
X2.2	0.765	0.000	Valid
X2.3	0.767	0.000	Valid
X2.4	0.781	0.000	Valid
X3.1	0.841	0.000	Valid
X3.2	0.748	0.000	Valid
X3.3	0.860	0.000	Valid
Y.1	0.876	0.000	Valid
Y.2	0.595	0.000	Valid
Y.3	0.811	0.000	Valid
Y.4	0.937	0.000	Valid
Y.5	0.855	0.000	Valid

Data tabel 9 hasil uji validasi punishment (X1) menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.2-tailed] dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji validasi pengawasan (X2) menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.2-tailed] dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji validasi disiplin kerja (X3) juga menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.2-tailed] dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Kemudian hasil uji validasi kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.2-tailed] dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berguna untuk menentukan suatu instrumen tersebut dapat diunakan kembali dalam sebuah kasus. Menurut Sugiyono (2018) variabel dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Conbach $> 0,60$. Pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 25 for windows.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
<i>Punishment</i>	0,829	4	Reliabel
Pengawasan	0,808	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,833	4	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,809	6	Reliabel

Dari tabel 10 hasil uji reliabilitas nilai cronbach alpaha (α) varibel punishment, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan $> 0,60$, maka bisa dikatakan kuesioner daru keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan bisa dinyatakan sebagai alat ukur variabel.

3) Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi kalsik untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi linier terdapat masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

(5) Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig.(2-tailed)	Monte Carlo Sig.(2-tailed)	Keterangan
<i>Punishment</i>	0,00	0,169	Berdistribusi Normal
Pengawasan	0,00	0,169	
Disiplin Kerja	0,00	0,169	
Kinerja Karyawan	0,00	0,169	

Dari hasil yang diperoleh Asymp.sig $0,00 < 0,05$ data tersebut tidak berdistribusi normal. Sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain dengan metode Monte Carlo. Setelah melakukan uji normalitas dengan meode Monte Carlo Sig. (2-tailed) nilai menunjukkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal yang artinya lebih dari $0,05$ maka data yang diuji tidak memiliki perbedaan atau normal. Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Asymp.sig. $> 0,05$ maka variabel tersebut dikatakan berdistribusi normal.

(6) Uji Linearitas

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Punishment</i>	3,846	0,021	Tidak Linier
Pengawasan	1,084	0,352	Linier
Disiplin Kerja	0,359	0,702	Linier

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji asumsi klasik variabel punishment menunjukkan bahwa antara nilai F sebesar 3.845 dengan sig. 0,021. Oleh karena itu nilai sig. $0,02 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel punishment dan kinerja karyawan bersifat tidak linear. Hasil uji asumsi klasik variabel pengawasan menunjukkan bahwa antara nilai F sebesar 1.084 dengan sig. 0,352. Oleh karena itu nilai sig. $0,35 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel pengawasan dan kinerja karyawan bersifat linear. Hasil uji asumsi klasik variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa antara nilai F sebesar 0,359 dengan sig. 0,702. Oleh karena itu nilai sig. $0,70 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat linear.

(7) Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Punishment</i>	0,501	1.977	Non
Pengawasan	0,427	2.340	Multikolinear
Disiplin Kerja	0,633	1.579	itas

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel 13 uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF <10. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel punishment, pengawasan dan disiplin kerja yang artinya data tersebut layak digunakan sebagai alat ukur menguji variabel kinerja karyawan.

(8) Uji Heterokedastisitas

Tabel 14. Hasil Uji Heterokedastisitas

F	Sig	Keterangan
2,684	0,076	Non Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 14 hasil uji heterokedastisitas, menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan sebesar 2.684 dengan nilai sig. 0,076. Dengan itu nilai sig. 0,07 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel. Berikut tabel regresi linier berganda yang telah diolah dengan SPSS 25 for windows.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Regresi (B)	t-Hitung	t-Tabel	Sign-t	Keterangan
X1 (<i>Punishment</i>)	0,129	1.055	2,055	0,300	Ha1 Ditolak
X2 (Pengawasan)	0,038	0,242	2,055	0,811	Ha2 Ditolak
X3 (Disiplin Kerja)	0,747	5.500	2,055	0,000	Ha3 Diterima
Konstanta (a)					0,737
Nilai Korelasi (R)					0,834
Nilai Koefisien Determinan (R ²)					0,696
F-Hitung					21.375
Signifikansi F				0,000	Ha4 Diterima
Y					Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 15 hasil uji analisis linier berganda, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,737 + 0,129 X1 + 0,038X2 + 0,747X3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- (1) Nilai konstanta sebesar 0,737 artinya perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 0,737 nilai ini bersifat konstan yang artinya tidak terikat pada variabel bebas maupun pada variabel terikat.
- (2) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,129, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan 0,129 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- (3) Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,038, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan 0,038 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan
- (4) Koefisien regresi motivasi ekstrinsik (X3) sebesar 0,747, hal ini berarti jika variabel motivasi ekstrinsik (X3) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan 0,747 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

5) Uji Hipotesis

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis

Jji Hipotesis:	Hipotesis	Analisis	Keterangan
Uji t (Uji Parsial)	Diduga punishment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	Nilai thitung < ttabel sebesar 1,055 < 2,055 dengan nilai sig. 0,30 > 0,05	H0 Diterima Ha Ditolak
	Diduga pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	Nilai thitung < ttabel sebesar 0,242 < 2,055 dengan nilai Sig. 0,81 > 0,05	H0 Diterima Ha Ditolak
	Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	Nilai thitung < ttabel sebesar 5,500 > 2,055 dengan nilai sig. 0,00 < 0,05	H0 Ditolak Ha Diterima
Uji F (Uji Simultan)	Diduga punishment, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Nilai Fhitung < Ftabel sebesar 21,37 > 2,95 dengan nilai sig. F 0,00 < 0,05	H0 Ditolak Ha Diterima

Berdasarkan hasil dari tabel 16 dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara parsial pada variabel punishment (X1) menunjukkan nilai Sig. 0,30 > 0,05, maka H0 diterima dan nilai thitung < ttabel 1,055 < 2,055 yang artinya punishment berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel pengawasan (X2) menunjukkan nilai Sig. 0,81 > 0,05, maka H0 diterima dan nilai thitung < ttabel 0,242 < 2,055 yang artinya pengawasan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai Sig. 0,00 < 0,05, maka H0 ditolak dan nilai thitung < ttabel 5,500 > 2,055 yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil dari tabel 16 juga menyimpulkan bahwa nilai Sig. F sebesar 0,00. Dimana sig F < 0,05 sebesar 0,00 < 0,05, maka H0 ditolak dan nilai Fhitung < Ftabel 21,37 > 2,95, sehingga variabel punishment, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Intepretasi

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pada variabel punishment sebesar 0,30. Dimana nilai sig 0,30 > 0,05 maka H0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa punishment tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masa kerja >5 tahun sebanyak 31 karyawan dengan presentase sebanyak 96,9% dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 1 karyawan dengan presentase sebanyak 3,1%. Sehingga dengan pengalaman kerja yang lama karyawan cenderung kurang memperhatikan tentang punishment yang ada ditempat kerja pusat grosir baju bali. Seperti teguran secara lisan, penundaan gaji dan pengeluaran karyawan yang melanggar peraturan yang ada. Karyawan cenderung mengabaikan hal seperti itu, sehingga hasil ini

menunjukkan bahwa punishment yang berupa teguran, penundaan gaji dan pengeluaran karyawan yang melanggar peraturan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pusat grosir baju bali.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pada variabel pengawasan sebesar 0,811. Dimana nilai sig. $0,81 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan pengawasan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang berupa penetapan patokan (target) yang diinginkan, mengukur kualitas dan kuantitas hasil, membandingkan hasil yang dicapai dan perbaikan penyimpangan yang berupa ketidaksesuaian antar standar dengan realisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada pusat grosir baju bali.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pada variabel Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki masa kerja yang lama, sehingga dengan pengalaman kerja yang lama dan wawasan yang ada sebagai karyawan dipusat grosir baju bali memiliki kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang berupa tepat waktu saat masuk kerja, menaati dan mematuhi peraturan kerja dan bersikap sopan terhadap karyawan lain atau atasan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pusat grosir baju bali.

Pengaruh *Punishment*, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji F yang menunjukkan nilai Sig. F sebesar Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. F sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel punishment, pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh punishment, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat grosir baju bali, maka dihasilkan kesimpulan bahwa hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan uji parsial atau uji-t, menunjukkan bahwa nilai sig pada punishment $0,30 > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti punishment tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pusat grosir baju bali; Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan uji parsial atau uji t, menunjukkan bahwa nilai sig. pada pengawasan $0,81 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pusat grosir baju bali; Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan uji parsial atau uji t, menunjukkan bahwa nilai sig. pada disiplin kerja $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pusat grosir baju bali; Selanjutnya hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan uji simultan atau uji F, menunjukkan bahwa nilai sig. F sebesar $0,00 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa punishment, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan pusat grosir baju bali. Adapun saran yang bisa diberikan bagi pusat grosir baju bali yaitu meskipun hasil penelitian variabel punishment tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetapi jika dilihat dari perolehan hasil kuisioner, beberapa indikator punishment yang kurang memadai perlu ditetapkannya punishment yang lebih seperti pengeluaran karyawan jika karyawan melakukan tindakan yang melebihi batas yang diterapkan dalam peraturan tersebut sehingga kinerja karyawan dapat menjadi semakin membaik. Kemudian dari hasil analisis variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan kata lain karyawan memiliki pengawasan tersendiri dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi jika dilihat dari perolehan hasil kuisioner, karyawan memiliki harapan agar diberikan pengawasan yang

lebih seperti melihat tentang kualitas dan kuantitas hasil dari karyawan tersebut sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menambah variabel peneliti lain agar dapat memperoleh hasil yang baik. Serta dapat membaca referensi lain yang lebih banyak, sehingga dalam hasil penelitian selanjutnya akan lebih baik dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang lebih banyak serta pengetahuan baru.

Daftar Referensi

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 13 ed. Remaja Rodaskarya, 2015.
- [2] F. Irham, *Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. CV Alfabeta, 2017.
- [3] T. H. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017.
- [4] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2011.
- [5] S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15. Bumi Aksara, 2011.
- [6] Suparmi and S. Vicy, "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran," *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, vol. 8, no. 1, pp. 51–61, 2019.
- [7] A. M. Widianingtya, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo)," *Anal Biochem*, 2018.
- [8] W. Syahputra and N. M. Saragih, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli Bagian Seksi RIB," *EBISMEN Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 36–54, 2023.
- [9] V. G. E. N. Nompoo and M. H. C. Pandowo, "PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO," *Jurnal EMBA*, vol. 8, no. 4, pp. 288–299, 2020.
- [10] L. Rosalini, I. Anggriani, and Nurzam. Nurzam, "Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 296–304, 2022.
- [11] H. K. Rusmayanti and A. Musadad, "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 8, no. 16, pp. 239–249, Sep. 2022.
- [12] K. Wanen, B. Handoko, and S. Sunaryo, "Pengaruh Punishment dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dan Lama Bekerja sebagai Variabel Kontrol," *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 02, pp. 19–30, 2021.
- [13] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- [14] S. P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen*, 13th ed. Jakarta: Erlangga, 2016.