MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SHINWA NONWOVENS INDONESIA DI KABUPATEN PASURUAN

Muhamad Andrik [1], Ratna Pudyaningsih [2], Hari Wahyuni [3]
Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan
E-mail: muh.andrik117@gmail.com[1], yuniprasetya55@gmail.com[2], ratnahend@gmail.com[3]

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dibandingkan sumber daya lain karena manusia mampu memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, PT Shinwa Nonwovens Indonesia menerapkan disiplin kerja dan *punishment* agar mencapai kualitas kerja yang tinggi, disiplin kerja dan *punishment* diberlakukan untuk membentuk suatu karakteristik yang bersifat positif untuk mencegah karyawan melakukan tindakan – tindakan yang merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini ditujukan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Shinwa Nonwovens Indonesia. Pengambilan data menggunakan *sampling incidental* yang didistribusikan kepada 65 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu melalui *google form*, analisis dilakukan dengan menggunakan *software SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) disiplin kerja dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia dengan nilai R-square sebesar 0,378 atau 37,8%. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,031 < 0,05 dan thitung 2,202 > 1,99897 3) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan thitung 3,482 > 1,99897 artinya dengan adanya disiplin kerja dan diikuti dengan penerapan *punishment* yang tepat, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia.

Kata kunci : Disiplin kerja, *Punishment*, kinerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral di suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelolah dan di urus oleh manusia. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan Perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. PT. SHINWA NONWOVENS INDONESIA adalah sebuah Perusahaan yang Memproduksi Nonwovens di Jl. Kraton Industri Raya No.6-8, Pas*uruan industrial Estate Rembang*, Curah Dukuh Barat, Kec. Kraton, Pasuruan, Jawa Timur 67151. Nonwovens / tissu menjadi kebutuhan masyarakat di masa kini terutama perusahaan-perusahaan alat kesehatan dan industri-industri makanan.

Beberapa masalah pada kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia yang menarik peneliti untuk ditinjau antara lain: 1. karyawan yang bekerja tidak sesuai bidang keahliannya, 2. menyebabkan kualitas yang dihasilkan rendah, 3. karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, dapat menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan, karyawan yang terlambat masuk area produksi, 4. menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan, karyawan yang mengambil cuti tanpa izin terlebih dahulu, menyebabkan pekerjaannya dilakukan oleh karyawan lain sehingga pekerjaan tidak dapat dilakukan dan merugikan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia terlihat bahwa kinerja karyawan masih rendah. Fakta hasil pengamatan awal yang menunjukkan adanya masalah atau kendala dalam kinerja karyawan perlu untuk dikaji secara ilmiah. Proses pengkajian secara ilmiah dapat dilakukan dengan mengkaji variabel-variabel yang diduga memiliki kaitan dengan variabel kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan *punishment*.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Menurut Suparmi (2019:54) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh

pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Indikator kinerja karyawan menurut Suparmi (2019:56): Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, dan Tanggung Jawab.

B. Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2016:129) disiplin kerja adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.. Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Menurut Sutrisno (2016:89) "disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sessuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Dari definisi diatas dapat disimpulkan Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja diantaranya adalah : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya.

C. *Punishment* (Hukuman)

Menurut Purwanto (2013:136) *Punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar, Kentjana (2018:977). Sedangkan menurut Putri (2021:22) *punishment* merupak ancara perusahaan untuk mengarahkan sikap ataupun tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* (hukuman) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan: "siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya.

Menurut Rivai dalam (Silfia, 2013:4) jenis-jenis *punishment* dapat dibedakan: 1). Hukuman ringan, 2). Hukuman sedang, 3). Hukuman berat. Indikator *Punishment*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: Meminimalkan kesalahan, Penjelasan kesalahan, Hukuman lebih berat untuk kesalahan yang sama, dan Penjatuhan hukuman langsung ketika pendapatan masalah.

D. Hipotesis

H1 : Disiplin kerja dan *punishment* secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Shinwa Nonwovens Indonesia.

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Shinwa Nonwovens Indonesia.

H3 : *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Shinwa Nonwovens Indonesia.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Terikat *(Dependent Variabel)*

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas/ *independen* (Sugiono, 2019:69). Variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia.

2. Variabel Bebas *(Independent Variabel)*

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat/ *dependen* (Sugiono, 2019:69). Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu: disiplin kerja dan *punishment*

a. Metode Penarikan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2010:123), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2010:134-185), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesias yang berjumlah 187 karyawan. Sedangkan dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode *Accidental Sampling*. Menurut Husaini Usman (2008:54), *Accidental Sampling* adalah teknik pengampbilan sampel yang dilakukan secara kebetulan. Dalam penelitian ini penulis memperoleh sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin untuk melakukan perhitungan dengan hasil total 65 responden.

b. Teknik Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. .Menurut Azwar (2008:157), koefisien validitas itu kurang dari pada 0,50 dianggap sebagai tidak memuaskan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa:Jika nilai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

r hitung > 0,50, maka pernyataan validdanJika nilai r hitung < 0,50, maka pernyataan tidak valid.Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:132). Kriteria pengujian sebagai berikut: Jika nilai alpha > 0,60, maka pernyataan reliabel.Uji Asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi linier berganda agar hasil yang diperoleh dalam persamaan regresi memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE).*

Uji Asumsi klasik antara lain yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Linearitas, dan uji Heteroskedastisitas.Uji analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) hal ini adalah disiplin kerja dan *punishment* dengan variabel terikat (Y) yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Adapun bentuk hubungan variabel X dan variabel Y dapat dirumuskan menurut Sugiyono (2017:275) adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova.Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2011:98) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan level of significance 5%.Koefisien determinasi menurut Ghozali (2011:97) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Pada uji validitas, diketahui bahwa dari pertanyaan yang diajukan kepada responden, diperoleh semua pertanyaan valid karena r hitung > r tabel, untuk sampel sebanyak 65 orang, Nilai rtabel untuk N= df (2) dan taraf kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,2441.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:132).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,676	0,6	Reliabel
Punishment (X2)	0,698	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,615	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Dari hasil reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Dengan demikian masing – masing variabel dari kuesioner dalam penelitian dinyatakan reliabel

.

c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *One Sample Kolmogrof-Smirnov* Atau dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normalitas *P-Plot of Regresion Standardized Residual*,.

Tabel. 14
Hasil Uji *One Sample Kolmogrof-Smirnov*

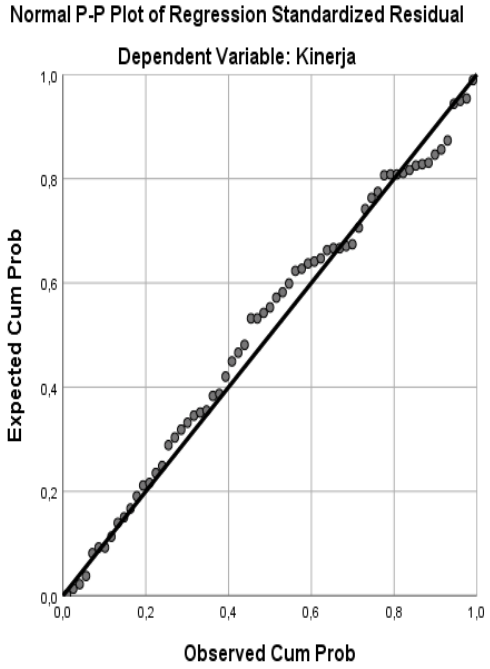
Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200[c,d]	Residual berdistribusi normal

Sumber : Hasil pengolahan data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,200. Jika, nilai signifikansi > 0,05 maka 0,200 > 0,05. Dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil Uji Normalitas *P-Plot of Regresion Standardized Residual*



Gambar 5. Uji Normalitas

Pada grafik normal probability plot di atas terlihat titik – titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance Value*	*VIF*	Keterangan
Disiplin kerja	0,681	1.469	Tidak terjadi Multikolinearitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	0,681	Tidak terjadi
Punishment	1.469	
		Multikolinearitas

Sumber : Hasil pengolahan data 2023

Dari tabel di atas didapat nilai VIF pada variabel pertama sebesar 1,469< 10 dan toleransi sebesar 0,681> 0,01, dan nilai VIF kedua sebesar 1,469 < 10 dan toleransi sebesar 0,681 > 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada kedua variabel tersebut.

e. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 16

Hasil Uji Linearitas

Variabel	**Deviation from Linearity sig,**	**Keterangan**
Kinerja*Disiplin kerja	0,285	Linier
Kinerja**Punishment*	0,798	Linier

Sumber : Hasil pengolahan data 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity sig*, Kinerja*Disiplin kerja adalah 0,285. Jadi, nilai signifikansi > 0,05 = 0,285 > 0,05 dan Kinerja**Punishment* adalah 0,798. Jadi, nilai signifikansi > 0,05 = 0,798 > 0,05. maka

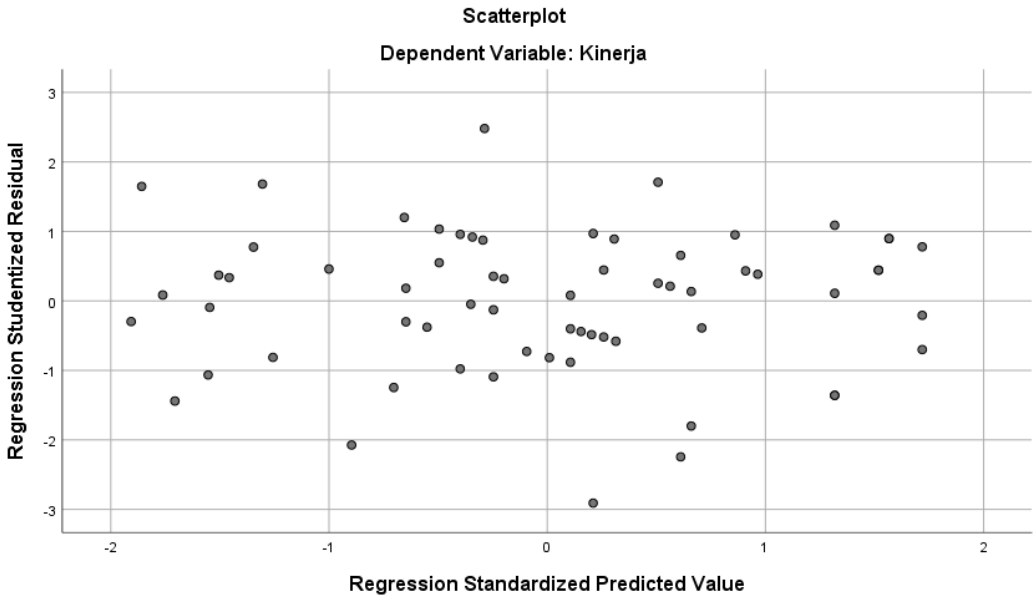
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dapat disimpulkan bahwa variabel variabel terikat dan variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan linier secara signifikansi.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap.

grafik *scatterplot*



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis jika ada pola yang jelas secara titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya gambar plot di atas terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

g. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan metode analisis ini dengan alasan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) hal ini adalah disiplin kerja dan *punishment* dengan variabel terikat (Y) yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 17

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai Sig	Keterangan
(Constant)	15,757	0,000	Hubungan Positif
Disiplin kerja	0,245	0,031	Hubungan Positif
Punisihment	0,322	0,001	Hubungan Positif
Std. Error			3,438

Sumber : Hasil pengolahan data 2023

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 15{,}757 + 0{,}245 + 0{,}322 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 15,757,positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,245, dengan asumsi variabel *independen* lainnya dianggap konstan.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel *punishment* (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan jika *punishment* mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,322, dengan asumsi variabel *independen* lainnya dianggap konstan.

h. Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 18

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Dependen	Varaiabel Independen	Fhitung	Ftabel	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	Disiplin kerja (X1) Punishment (X2)	18,836	3,15	,000	Menolak Ho (Hipotesis 1)

Sumber : Hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 18 Fhitung > Ftabel yaitu, 18,836 > 3,15 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H1 diterima artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinwa Nonwovens Indonesia.

i. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:88) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan level of significance 5%.

Tabel 19

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Dependen	Varaiabel Independen	Thitung	Ttabel	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	Disiplin kerja (X1)	2,202	1,99897	0,031	Menolak Ho (Hipotesis 2)
	Punishment (X2)	3,482	1,99897	0,001	Menolak Ho (Hipotesis 3)

Sumber : Hasil pengolahan data 2023

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Dari tabel diatas diketahui bahwa pengujian hipotesis disiplin kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

menunjukkan nilai signifikansi dari t hitung sebesar 2,202 > 1,99897 dengan taraf signifikansi tersebut 0,031 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pengujian hipotesis Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai signifikansi dari t hitung sebesar 3,482 > 1,99897 dengan taraf signifikansi tersebut 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *punishment* (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y).

j. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah

Tabel 20

Hasil Uji Adjusted (R^2)

Variabel Dependen	Varaiabel Independen	R Square	Adjusted R Square
Kinerja (Y)	Disiplin kerja (X1) Punishment (X2)	0,378	0,358

Sumber : Hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 20 diatas dapat diperoleh *R Square* sebesar 0,378 atau 37,8% Hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 37,8% sedangkan sisanya sebesar 62,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti keterlambatan karyawan masuk area produksi yang disebabkan minimnya fasilitas untuk ganti seragam produksi sehingga karyawan membutuhkan waktu lebih lama mengantri untuk ganti seragam.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suparmi (2019:54) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja, sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja. Pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Dengan hasil uji F yang mana nilai Fhitung > FTabel yaitu 18,836 > 3,15 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, selain itu juga dapat diketahui dengan nilai koefisien determinasi **(R2)** yang menunjukkan bahwa hasil uji variabel disiplin kerja dan *punisment* 0,378 atau 37,8% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisahnya 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden untuk variabel bebas dan variabel terikat dikategorikan sangat baik.

b. Pengaruh Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis kedua yaitu H0 ditolak sedangkan H1 diterima, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang mana nilai thitung > ttabel yaitu 2,202 > 1,998 dengan nilai sig 0,031< 0,05. Dari data yang diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sangat baik, namun kenyataanya karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia masih ada yang terlambat masuk area produksi yang berati tidak disebkan faktor disiplin kerja tetapi bisa disebabkan oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia sudah sangat baik.

c. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis ketiga yaitu H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang mana nilai thitung > ttabel yaitu 3,482 > 1,998 dengan nilai sig 0,001< 0,05. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,31 yang dikategorikan sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa penerapan *punishment* di PT. Shinwa Nonwovens

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 10 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Indonesia sudah sangat baik, dengan penerapan punishment yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja, dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa H1 diterima.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa H2 diterima.
3. Variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa H3 diterima.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu, perusahaan agar pihak manajemen dalam disiplin kerja PT. Shinwa Nonwovens Indonesia harus memberikan sosialisasi agar karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia lebih patuh terhadap SOP/WI yang ada diperusahaan dalam bekerja. Pada penerapan *punishment* manajemen PT. Shihnwa Nonwovens Indonesa perlu mempertahankan *punishment* yang sudah ada, pemberian hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan harus tetap diberikan, karena hal tersebut dapat meningkatkan kerja yang baik.Disarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya lebih mengembangkan variabel – variabel yang diteliti seperti variabel motivasi kerja, *reward, kaizen,* fasilitas kerja, loyalitas kerja atau kepemimpinan. Hal tersebut bertujuan agar dapat mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. Jurnal Ichsan Gorontalo, Journal of theory and applied management , vol. 4, no. 2. .

Habibi, P., Chairunnisa, C., & Pamungkas3, N. T. (2020). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jamkrindo. JURNAL ASSETS, 162-180.

Hidayah, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT.KODECO . Jurnal Ilmiah EkonomiBisnis, 77–87.

Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS, 183-191.

Kristanti, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. JURNAL NUSAMBA , 107-116.

Lu, A. (2013). Effects of Reward and Punishment on Conflict Processing and Performance (Case Study Guangdong NSF, China) . International Journal of Psychological Studies, Vol. 5, No. 1; Hal 37.

Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA , 288-299.

Nugroho, A. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya. Jurnal Maksipreneur , Vol. IV, No. 2, .

Pramesti , R. A., Sambul , S. A., & Rumawas , W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading . Jurnal Administrasi Bisnis , 57-63.

Prasetyo, E. T., & Marlina , P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 21-30.

Sani, A. &. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisioner dan Analisis Data). . Malang : UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.

Saputra., d. Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri). Jurnal BKN , Vol: 10 No 2.

Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. . Bandung: UPI PRESS.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. INOVASI, 5(1), 1- 18. .

Suwanto . (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan . Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia , 16-23.

Tangkuman, K. (2015). Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal EMBA , 884-895 .

Tangkuman. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Jurnal Emba , 884-895.

Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok: PT. RAJA GRAFINDO. .

Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat , Vol: 2 No 1 .

Wasilawati, A. d. (2014). "Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 16. No 2. Hal 154.

Wulandari, M., & Wasiman . (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal AKRAB JUARA , 128-14