

**DAMPAK PEMBERIAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL DOMPET PEDULI
UMMAT DAARUT TAUHID PALEMBANG**



Oleh

ENI RAHMAWATI

NIM. 13180066

TUGAS AKHIR

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya
Perbankan Syariah (A.Md)

PALEMBANG

2017



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fari KM 3,5 Telp. (0711)35334, Fax. (0711)354886, Website: <http://50bi.radenfatah.ac.id>

Formulir E.4

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR
PROGRAM DIII PERBANKAN SYARIAH

Nama : Eri Rahmawati
Nim/Program Studi : 13180066/DIII Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Dampak Pemberian Punishment Terhadap
Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat
Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid
Palembang

Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, 23 Februari 2017

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Tanggal Pembimbing Utama : Mays Panorama, M.Si, Ph.D
t.t :

Tanggal Pembimbing Kedua : Lemiyana, SE., M.Si
t.t :

Tanggal Penguji Utama : Drs. Teguh Shobri, M.H.I
t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Zaul Fitriani Umari, M.H.I
t.t :

Tanggal Ketua : Titin Hartini, SE, M.Si
t.t :

Tanggal Sekretaris : Mismiwati, SE., MP
t.t :

Motto dan Persembahan

Beramal-lah, karena tidak ada yang sia-sia

QS. Az-Zalzalah 7-8

Kupersembahkan Tugas Akhir ini Kepada:

- ❖ *Kedua orang tuaku Bapak (Djauhari) dan Ibu (Zuniarti) tercinta yang berkorban demi keberhasilanku dan memberi kepercayaan kasih sayang yang senantiasa diiringi dengan lantunan do'a.*
- ❖ *Aa' (Beta Zahara), ayuk (Sonia Fitri) yang menularkan semangat kegigihan dalam perantauan untuk menuntut ilmu, kedua adikku abang Dede (Jaya Andika) dan si bungsu (Dina Marinda) yang menjadi pemacu semangat untuk terus berusaha menjadi lebih baik. Semoga kita menjadi amal jariyah untuk Bapak dan Mak, Aamiin*
- ❖ *Bapak/Ibu dosen yang saya hormati.*
- ❖ *Teman - teman seperjuanganku (Fatmaria Analisa, Erlin Hasanah, Elma Rizki Yanti, Erma Wati, Erry Febriyan Trisnawati, Mba Peti Pera dan yang tidak bisa disebutkan satu per satu), aku mencintai kalian karena Allah.*
- ❖ *Ustadzah serta kelompok taman-taman Syurga-ku.*
- ❖ *Organisasi ku (LDK Refah UIN Raden Fatah Palembang dan ISBA (Ikatan Mahasiswa Bangka) Cabang Palembang) yang selalu menularkan semangat berkorban.*
- ❖ *Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang.*
- ❖ *Almamaterku.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT., atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Dampak Pemberian Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang”**. Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Namun berkat pertolongan Allah SWT., dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A. Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr.Qodariah Barkah,M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si dan Ibu RA. Ritawati, S.E,M.H.I selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan D3 Perbankan Syariah yang telah memberi arahan kepada saya selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Maya Panorama, M.Si, Ph.D selaku Pembimbing I, dan Ibu Lemiyana, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas dan sabar dalam meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan serta memberikan

saran dan masukan sehingga memudahkan penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.

5. Seluruh Dosen serta staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, yang telah mendidik, membimbing, dan mencurahkan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Pimpinan Perpustakaan Pusat dan Fakultas yang telah memberikan fasilitas untuk mengadakan studi kepustakaan.
7. Keluarga tercinta, Bapak Djauhari, Ibu Zuniarti, aak, ayuk, dan kedua adikku yangtelah memberikan motivasi yang besar dan juga membantu penulis baik moril maupun materil.
8. Seluruh karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang yang telah memberikan bantuan dalam melakukan penelitian di lembaga tersebut.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan perhatian selama menyelesaikan tugas akhir ini.

Kepada semua pihak tersebut, harapan penulis *Jazakumullahu ahsanal jaza*. Penulis sangat menyadari bahwa banyak terdapat keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan sehingga tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Besar harapan saya semoga tugas akhir yang saya susun ini dapat berguna khususnya bagi sayaselaku penulis dan umumnya bagi masyarakat, juga bagi kampus tercinta, UIN Raden Fatah Palembang.

Palembang, Januari 2017
Penulis,

Eni Rahmawati
NIM. 13180066

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. RumusanMasalah	6
C. TujuanMasalah.....	6
D. KegunaanPenelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Pengertian Punishment/Sanksi	8
B. PengertianDisiplin.....	13
C. IndikatorDisiplinKerja	18
D. PendekatanDisiplinKerja.....	21
E. Tujuan danManfaatDisiplinKerjadalamOrganisasi.....	23
F. Perspektif Islam terhadapDisiplin	24
G. PenelitianTerdahulu	26

H. KerangkaKonseptual	31
I. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. DefinisiOperasionalVariabel.....	33
B. JenisdanSumber Data	35
1. Jenis Data	35
2. Sumber Data.....	36
C. PopulasidanSampel	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel.....	37
D. TeknikPengumpulan Data.....	38
E. Variabel-VariabelPenelitian.....	39
1. VariabelIndependen	39
2. VariabelDependen.....	40
F. InstrumenPenelitian.....	40
1. UjiValiditas	41
2. UjiReliabilitas	41
G. PengujianHipotesis.....	42
1. UjiKoefisienDeterminasi (R^2).....	42
2. Uji T	42
H. TeknikAnalisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. KarakteristikResponden	44

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan	45
B. Analisis Data	46
1. Deskripsi Data Penelitian	46
2. Uji Validitas	48
3. Uji Realibilitas	50
C. Pengujian Hipotesis	51
1. Koefisien Determinasi	52
2. Uji T	53
D. Dampak Pemberian <i>Punishment</i> terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang	54
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Empat Perspektif atas Disiplin di dalam Organisasi	17
2.2 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Definisi Operasional	34
3.2 Skala Likert	39
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan	45
4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pemberian Punishment	46
4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	47
4.6 Jumlah Skor Jawaban yang Diberikan oleh Setiap Responden	48
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Punishment	49
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	50
4.9 Hasil Uji Realibilitas	51
4.9 Model Summary	52
4.10 Coefficients	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Proses Tindakan Disipliner	12
1.2 Kerangka Konseptual	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu bangsa wajib mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan untuk menyiapkan sumber daya manusia dalam berbagai bidang kehidupan. Mereka juga wajib mengembangkan sistem perkantoran, birokrasi dan keuangan untuk membangun kekuatan bangsa. Pemilihan sumber daya manusia yang kompeten akan menambah dividen kepercayaan antarpelaku bisnis, sehingga akan menimbulkan profit dan benefit dalam suatu perusahaan yang berimplikasi pada adanya kemajuan masyarakat.

Kemajuan tersebut tidak terlepas dengan kedisiplinan yang telah terpatri dalam setiap sumber daya manusia. Kedisiplinan menjadi salah satu syarat mutlak perkembangan maupun pembangunan dalam kemajuan di berbagai bidang. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik bagi karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.¹

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal.193

berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.²

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas yang sudah menjadi bagian pekerjaannya, menaati norma-norma sosial yang berlaku dan lain-lain. Jadi kedisiplinan dianggap bagian manajemen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.³

Dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan akan lebih efektif dan efisien dengan diberlakukannya aturan-aturan. Oleh karena itu peraturan dan norma-norma yang berlaku harus dijunjung tinggi dan perlu diadakannya *punishment*/sanksi atas pelanggaran yang dilakukan terhadap peraturan yang telah menjadi kesepakatan bersama bagi setiap karyawan perusahaan atau organisasi.

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.⁴

²*Ibid*

³ Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2006). Hal 126.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2016), hal. 85

Punishment/sanksi adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁵Diberlakukannya *punishment/sanksi* bagi setiap perusahaan ataupun suatu organisasi menjadikan perusahaan ataupun suatu organisasi tersebut memiliki standart efektifitas baik personal maupun kinerja karyawannya.

Adanya *punishment/sanksi* merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.⁶

Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁷

Dompot Peduli Ummat adalah sebuah lembaga amil zakat nasional dan merupakan lembaga nirlaba yang bergerak di bidang penghimpunan (*fundraising*) dan pendayagunaan dana zakat, Infaq, shadaqah dan wakaf

⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 130

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 332

⁷*Ibid*

(ZISWA). Didirikan 16 Juni 1999 oleh KH Abdullah Gymnastiar sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhiid dengan tekad menjadi Lembaga Amil Zakat yang Amanah, Profesional dan Jujur berlandaskan pada Ukhuwah Islamiyah.⁸

DPU (Dompot Peduli Ummat) Daarut Tauhiid berusaha untuk mengatasi dan menguatkan kesadaran masyarakat terhadap zakat, DPU-DT juga berusaha menyalurkan dana yang sudah diterima kepada mereka yang benar-benar berhak, dan berusaha mengubah nasib kaum mustahik menjadi muzakki atau mereka yang sebelumnya menerima zakat menjadi pemberi zakat. Kiprah DPU Daarut Tauhiid ini mendapat perhatian pemerintah, kemudian ditetapkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) sesuai dengan SK Menteri Agama no 410 tahun 2004 pada tanggal 13 Oktober 2004. Di mana sebelumnya sejak tahun 2002 masih sebagai Lembaga Amil Zakat Daerah.⁹

Mulai tahun 2004, DPU Daarut Tauhiid mengembangkan konsep penyaluran dana zakat bergulir berkesinambungan, untuk para penerima zakat, agar suatu saat dapat meningkatkan taraf hidupnya dan mampu berubah dari penerima zakat menjadi pemberi zakat. Lembaga tidak hanya memberi ikannya saja, melainkan juga memberi kailnya, agar mereka bisa terus berusaha dan meningkatkan taraf hidupnya. Oleh karena itu, saat ini peningkatan kekuatan ekonomi dan pembelajaran bagi masyarakat merupakan prioritas yang harus diutamakan, sehingga upaya-upaya untuk

⁸www.palembang.dpu-daaruttauhid.org Diakses pada tanggal 4 Mei 2016 pukul 20.21

⁹*Ibid*

menumbuhkan kemampuan dan kemandirian ummat yang berasal dari sinergi potensi masyarakat patut untuk diwujudkan secara bersama-sama.

Penghimpunan dan pengelolaan dana zakat harus sesuai dengan aturan, baik aturan mekanisme yang dibuat oleh pengelola perusahaan atau lembaga maupun aturan yang sudah ditetapkan oleh agama. Produktifnya penghimpunan dan pengelolaan dana zakat tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang bergabung dalam lembaga terkait. Semakin baik kinerja karyawan yang dibuktikan dengan disiplin kerja masing-masing personal karyawan semakin efektif pula keberlangsungan pengelolaan zakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ketua divisi *fundraising*, disiplin yang diberlakukan mengenai waktu dan perbuatan. Disiplin waktu ialah ketaatan karyawan terhadap waktu kerja yang diberlakukan seperti waktu masuk, waktu pulang, waktu dikantor dan kehadiran presensi. Disiplin perbuatan yaitu ketaatan setiap karyawan untuk bertingkah laku dengan norma atau aturan dalam lembaga tersebut, seperti berpakaian yang rapi, menggunakan atribut yang ada, serta mengikuti cara kerja sesuai dengan yang ditentukan pada lembaga tersebut.¹⁰

LAZNAZ DPU-DT Palembang memberlakukan sanksi terhadap indisipliner yang dilakukan oleh karyawan seperti kehadiran yang

¹⁰Siti Fadhillah (Ketua divisi *fundraising*), wawancara “Disiplin dan *punishment* yang diberlakukan di LAZNAZ DPU-DT, Rabu 19 Oktober 2016, pukul 16.15

terlambat kompensasi akan dipotong secara otomatis melalui sistem dari pusat yang diterapkan dalam lembaga tersebut.

Sesuai uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian di Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang, yang akan mengangkat permasalahan keterkaitan pemberian *punishment/sanksi* terhadap disiplin kerja karyawan dengan judul **“Dampak Pemberian *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam tulisan ini, yaitu:

Bagaimana dampak pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dampak pemberian *punishment* terhadap peraturan yang diberlakukan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang?

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini sekiranya dapat memberikan manfaat bagi kajian dan pengembangan ilmu sebagai acuan penelitian yang lebih luas mengenai relevansi pemberian *punishment/sanksi* terhadap disiplin kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperluas wawasan keilmuan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya untuk dapat mengetahui dampak pemberian *punishment/sanksi* terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Lembaga

Sebagai masukan untuk dapat menilai disiplin kerja karyawan setelah mendapatkan *punishment/sanksi*.

c. Mahasiswa

Mahasiswa dapat menjadikan tulisan ini sebagai referensi apabila akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian *Punishment*/Sanksi

Punishment/sanksi (hukuman) adalah siksa dan sebagainya yang dikenakan pada orang yang berbuat salah.¹¹ Hukum merupakan seluruh aturan tingkah laku yang berupa norma/kaidah baik tertulis maupun tidak tertulis yang dapat mengatur dan menciptakan tata tertib.¹²

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.¹³

Secara sederhana, *punishment* merupakan proses yang memperlemah atau menekan perilaku.¹⁴ Sehingga, sebuah perilaku yang diikuti dengan *punishment* cenderung akan melemah dan tidak akan diulangi lagi.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹⁵

¹¹ Risa Agustin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Serbajaya, 2016), hal. 255

¹² Muhamad Sadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2015), hal. 51

¹³ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hal. 197

¹⁴ Anita Woolfolk, *Educational Psychology Active Learning Edition*, terj: Helly Prajitno S dan Sri Mulyantini S, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hal. 311

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Resdakarya, 2000), hal. 130

Punishment dapat diartikan sebagai sanksi atau imbalan yang negatif bagi karyawan yang memiliki kinerja kurang baik. *Punishment* yang diberikan misalnya bonus atau insentif yang lebih kecil, tidak adanya promosi atau bahkan adanya mutasi.¹⁶

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.¹⁷

Punishment atau hukuman merupakan tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan penyesalan, dan dengan adanya penyesalan itu orang yang bersangkutan akan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji didalam hatinya untuk tidak mengulanginya.¹⁸

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.¹⁹

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan

¹⁶*Ibid*

¹⁷ Ivancevich, dkk, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania, (Jakarta: Erlangga. 2006), hal. 226

¹⁸ Teuku Agusti Ramadhan “*Reward dan Punishment dan Relevansinya dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Islam*” (artikel, 2015). Artikel tidak diterbitkan

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, Op. Cit., hal. 353

diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.²⁰

Secara prosedur ada dua jenis hukuman atau *punishment*, yaitu sebagai berikut:²¹

1. Positif *punishment*

Timbulnya suatu perilaku diikuti oleh perintah atau instruksi untuk melakukan tugas yang tidak disukai agar perilaku tersebut tidak muncul kembali dikemudian hari.

2. Negatif *punishment*

Timbulnya suatu perilaku yang diikuti oleh penghilangan atau peniadaan akan sesuatu yang disukai agar perilaku tersebut tidak muncul kembali dikemudian hari.

Masalah-masalah yang timbul dengan *punishment* adalah sebagai berikut:

- a. Dapat menimbulkan agresi atau efek emosional lainnya.
- b. Dapat menyebabkan penghindaran atau pelarian pelaku, misalnya tidak mau melaksanakan tugasnya.

²⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Loc. Cit.*, hal. 197

²¹ *Ibid*

- c. Seseorang atau karyawan dapat menggunakan hukuman yang pernah dikenakan pada dirinya dikemudian hari terhadap pimpinan perusahaan atau orang lain.

Jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:²²

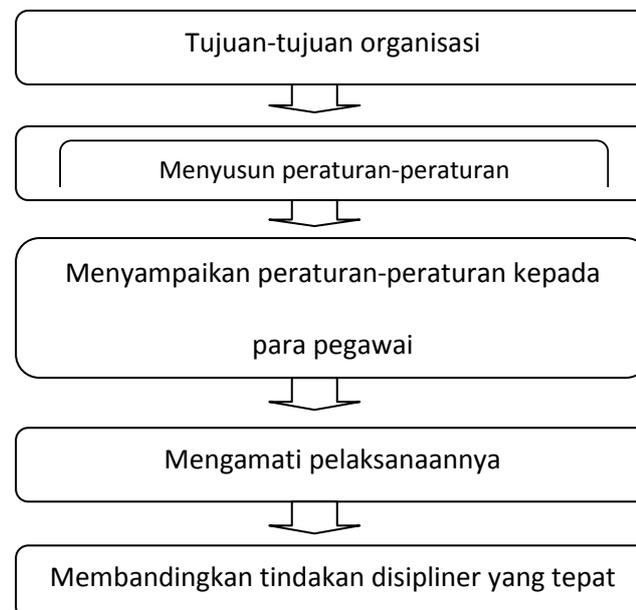
1. Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya;
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan; dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis:
 - a. Penurunan pangkat atau demosi;
 - b. Pembebasan dari jabatan;
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan; dan
 - d. Pemecatan/pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

²² Lijan Poltak Sinambela, Op. Cit., hal. 354

Proses tindakan indisipliner adalah dinamika dan berkelanjutan. Dengan kata lain, mengingat tindakan-tindakan pegawai dapat mempengaruhi yang lain dalam kelompok kerja maka penerapan tindakan disipliner yang tepat adalah membantu perkembangan perilaku yang dapat diterima oleh anggota-anggota kelompok. Sebaliknya, pelaksanaan tindakan disiplin yang tidak tepat dapat memiliki efek yang merusak pegawai dalam kelompok lainnya.²³

Jadi, disimpulkan bahwa punishment/sanksi adalah bentuk penilaian negatif terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

Untuk itu, perlu dilakukan proses tindakan disipliner seperti pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1 Proses tindakan indisipliner dalam organisasi

²³*Ibid.*, hal. 350

B. Pengertian Disiplin

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.²⁴

Disiplin merupakan sikap tanggung jawab dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵ Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela.²⁶

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.²⁷

²⁴*Ibid*, hal.332

²⁵ Candra, I.K. Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Malinau Barat Kabupaten Malinau. (*eJournal Pemerintahan Integratif:2013*). Vol. 1 (4): 433-499. Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 12.05 WIB

²⁶ Aeni, A.N. Menanamkan Disiplin Pada Anak Melalui *Dairy Activity* Menurut Ajaran Islam. (*Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim:2011*). Vol. 9 (1): 17-29. Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 12.05 WIB

²⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, Hal. 334

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin pada umumnya terdiri dari dua hal yang diatur yaitu mengenai waktu dan perbuatan.²⁸

1. Disiplin waktu, ketaatan pegawai terhadap waktu kerja yang berlaku di organisasi seperti waktu masuk, waktu pulang, waktu di kantor dan kehadiran presensi.
2. Disiplin perbuatan, yaitu ketaatan setiap pegawai untuk bertingkah laku sesuai dengan norma atau aturan dalam organisasi seperti: berpakaian dinas, menggunakan atribut yang ada, serta mengikuti cara kerja sesuai dengan yang ditentukan pada organisasi atau unit kerja.

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja, disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.²⁹

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.³⁰

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang

²⁸ www.jurnal.unitri.ac.id Diakses pada tanggal 11 Oktober 2016 pukul 11.00 WIB

²⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, Hal. 333

³⁰ *Ibid.* Hal. 335

tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju ke arah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ditempat karyawan itu bekerja.³¹

Besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya merupakan cerminan dari sikap kedisiplinan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya dan studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya memiliki disiplin yang baik, dalam arti seseorang tersebut memiliki keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olahraga dan tertib dalam segala hal.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pemimpin, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan.³²

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam

³¹ Harlie, M. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai 15 Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. (*Jurnal Manajemen dan Akuntansi:2010*). Vol. 11 (2): 117-124. Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 12.06 WIB

³² Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, Hal. 336

perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.³³

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.³⁴

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk para pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami, dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi.

Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.³⁵

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2016), hal.89-92

³⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit*

³⁵ *Ibid*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.³⁶

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel 1.1 Empat Perspektif atas Disiplin di dalam Organisasi

No.	Perspektif	Definisi	Tujuan akhir
1.	Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dalam suatu cara yang proporsional dengan sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tetap.	Menghukum si pelanggar
2.	Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan melunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	Membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga ia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

³⁶*Ibid.* Hal. 337

3.	Hak-hak individu	Disiplin hanya tepat apabila terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan daripada tindakan disiplin.	Melindungi hak-hak individu.
4.	Utilitarian	Tingkatan tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan probabilitas. Biaya penggantian pegawai dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian pegawai semakin tinggi maka kerasnya disiplin hendak semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka hukuman juga akan meningkat dengan lebih keras.	Memastikan bahwa manfaat-manfaat tindakan disiplin melebihi konsekuensi negatifnya.

Sumber: Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Bumi Aksara, 2016), hal. 341.

C. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen:³⁷

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

³⁷ Lijan Poltak Sinambela, Op. Cit., hal. 355

4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Dalam sumber lain peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:³⁸

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Dalam sumber lain indikator disiplin kerja dapat berupa:³⁹

1. Ketepatan waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepatwaktu, pulang kantor tepat waktu, sertakaryawan dapat bersikap tertib maka dapatdikatakan karyawan tersebut memilikidisplin kerja yang baik.
2. Pemanfaatan sarana. Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat

³⁸ Edy Sutrisno, Op. Cit., hal. 94

³⁹ *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id* Vol. 25 No. 1 Diakses pada tanggal 26 Oktober 2016, pukul 11.46 WIB

kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Dari beberapa sumber yang ada penulis menyimpulkan dimensi dari setiap indikator disiplin kerja yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu:

1. Kehadiran:
 - a. Selalu mengutamakan persentase kehadiran
 - b. Selalu izin apabila tidak masuk kantor
2. Ketepatan waktu:
 - a. Selalu hadir tepat waktu
 - b. Selalu mentaati jam masuk, pulang, dan jam istirahat
 - c. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
3. Ketaatan pada peraturan kerja:
 - a. Selalu menggunakan seragam sesuai aturan
 - b. Selalu menggunakan kartu tanda identitas
4. Ketaatan pada standar kerja:
 - a. Menyelesaikan tugas yang diamanahkan dengan baik dan benar

- b. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas

D. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin tradisi, dan disiplin bertujuan.⁴⁰

1. Pendekatan disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah:
 - a. Disiplin modern merupakan sesuatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah:
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

⁴⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, Hal. 338-339

- b. Disiplin dengan hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin dengan bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah:
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

E. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin

adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.⁴¹

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.⁴²

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin.⁴³

F. Perspektif Islam terhadap Disiplin

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin.⁴⁴

Hal demikian dalam ajaran agama islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

⁴¹ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, Hal. 87

⁴² Lijan Poltak Sinambela, *Loc. Cit.*

⁴³ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, Hal. 88

⁴⁴ Candra, I.K.. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Malinau Barat Kabupaten Malinau. (eJournal Pemerintahan Integratif:2013)*. Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 12.05 WIB

Islam sebagai ajaran Ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.⁴⁵

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim, yaitu:

“Seorang Muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”. (H.R. Bukhari Muslim)

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk.

⁴⁵ *Jurnal Pengembangan Islam Dalam Perspektif Dakwah*. <http://dakwahpmi.blogspot.com/2013/08/jurnalpengembangan-masyarakatislam.html>(online). Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 12.06 WIB

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisa:59

شَيْءٍ فِي تَنْزَعْتُمْ فَإِنَّ مِنْكُمْ الْأُمَّرَةَ أُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمْرًا مَنْ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُهَا
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرُ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَرُدُّوهُ



G. Penelitian Terdahulu

Suatu metode yang penulis gunakan di dalam memecahkan permasalahan yaitu metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode yang membahas tentang data yang disajikan dalam bentuk angka yang ada dalam perusahaan sehingga didapat dalam suatu pemecahan atas masalah yang ada. Berkaitan dengan topik permasalahan dalam penelitian ini, penulis menyadari betul bahwa penulisan yang dilakukan bukanlah suatu hal yang baru. Berdasarkan melihat literatur yang ada, diantaranya terdapat kaitan dengan karya ilmiah yang penulis teliti diantaranya:

1. Ruminis Siahaan dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I I I Rambutan” pada tahun 2013. Hasil penelitian dari Ruminis Siahaan menunjukkan bahwa secara bersama– sama *Reward* dan

⁴⁶ “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Al-Qur'an dan Terjemahannya, An-Nisa:59)

punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. *Reward* dan *punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *Reward* dan *punishment*, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.⁴⁷

2. Sutry Oktadhimas IAIN Raden Fatah Palembang, Fakultas Syariah jurusan Ekonomi Islam, 2013 “Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin. Tbk cabang Palembang” dengan pembahasan pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁸
3. Eni Nurmiyati UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Syariah dan Hukum, 2011. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,337 dan kontribusi pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan (koefisien determinasi/R²) adalah sebesar 11,36%. Sedangkan nilai koefisien korelasi pemberian *punishment* adalah sebesar 0,102. Artinya hubungan yang lemah antara pemberian

⁴⁷ Ruminis Siahaan, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan, (Jurnal Ilmiah vol. 1, 2013), 17. Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 13.21 WIB. (Skripsi tidak diterbitkan)

⁴⁸ Sutry Oktadhimas. Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin. Tbk cabang Palembang. (Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang:2013)

punishment dengan kinerja karyawan. Dan kontribusi pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 1,04%.⁴⁹

4. Novita Dwi Jayanti, Peran antara *Reward* and *Punishment* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang *Universitas Brawijaya, 2014*. Hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* and *punishment* sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. mereka dan lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai. *Punishment* hanya merupakan faktor penunjang saja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Bank BRI. Walaupun demikian, *punishment* menjadi suatu alat kontrol pegawai untuk tidak melakukan kelalaian atau kesalahan dalam bekerja dan terpacu menjadi lebih baik lagi. Dua hal yang bertentangan namun pada hakekatnya sama bertujuan untuk memotivasi seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan lebih produktif dalam bekerja. Peningkatan produktivitas kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan pelayanan Bank BRI kepada para nasabah.⁵⁰
5. Diny Meitasari, “Persepsi Karyawan terhadap Pengaruh *Reward* dan *Punishment* bagi Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Al-

⁴⁹ Eni Nurmiyati, Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah, (Jurnal Ilmiah, 2013), 17. Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 13.15 WIB. (Skripsi tidak diterbitkan)

⁵⁰ Novita Dwi Jayanti, *Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)*, (Malang: Jurnal Ilmiah, Universitas Brawijaya). Di akses pada 11 Oktober 2016 pukul 13.21 WIB. (Skripsi tidak diterbitkan)

Falah Sukajadi Banyuasin”, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (red.UIN) Raden Fatah Palembang, 2011. Ada pengaruh positif dari karyawan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* bagi peningkatan kinerja karyawan dan dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang kuat dan hubungan signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al-Falah Sukajadi Banyuasin.⁵¹

Dari beberapa penelitian diatas, penelitian tersebut terdapat kesamaan dari segi tema. Berdasarkan pendapat peneliti, persamaan yang terdapat pada penelitian diatas dengan penelitian yang akan diteliti yaitu dampak pemberian *punishment* pada karyawan. Sedangkan, perbedaannya dari segi permasalahan yang akan diambil adalah tempat penelitian dan objek yang akan diteliti di Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang. Dari perbedaan itulah yang mendorong peneliti untuk meneliti tentang **“Dampak Pemberian *Punishment* terhadap Disiplin kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang”**

⁵¹Diny Meitasari, Persepsi Karyawan terhadap Pengaruh *Reward* dan *Punishment* bagi Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Al Falah Sukajadi Banyuasin, (Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang:2011)

Tabel 1.2

Perbedaan yang lebih jelas penelitian terdahulu dengan penulis teliti dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

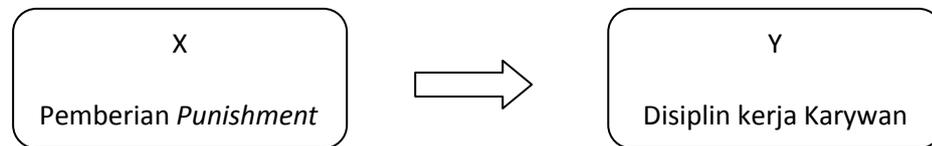
Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Ruminis Siahhaan (2013)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh <i>punishment</i> dengan metode penelitian kuantitatif	Perbedaan dalam penelittian ini adalah penggunaan variabel X, peneliti menggunakan 1 variabel "X" (<i>punishment</i>) dan objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan
Sutry Oktadhimas (2013)	Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin. Tbk cabang Palembang	Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh <i>punishment</i> (Variavel "X")	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan objek penelitian pada PT. Bank Bukopin. Tbk cabang Palembang, Serta variabel "Y"

Eni Nurmiyati (2011)	Hubungan pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah	Terdapat hubungan antara pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dengan kinerja karyawan	Jenis data yang digunakan data kuantitatif yang membahas <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Objek penelitian pada BPRS Harta Insan Karimah Jakarta
Novita Dwi Jayanti (2014)	Peran antara <i>Reward</i> and <i>Punishment</i> dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.	Jenis data yang digunakan data kuantitatif yang membahas <i>punishment</i> berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kinerja pegawai	Objek penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang
Diny Meitasari (2011)	Persepsi Karyawan terhadap Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> bagi Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Al-Falah Sukajadi Banyuasin	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai pengaruh yang kuat dan hubungan signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan objek penelitian pada PT. BPRS Al-Falah Sukajadi Banyuasin

Sumber: dari berbagai jurnal

H. Kerangka Konseptual

Gambar 1.2 Skema Variabel Penelitian



I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵² Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah peneliti, belum jawaban yang empirik dengan data.

H₁: Terdapat pengaruh pemberian punishment/sanksi terhadap disiplin kerja karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh pemberian punishment/sanksi terhadap disiplin kerja karyawan.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta:2014), hal. 96

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yang akan dilakukan di Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang. Penelitian ini bersifat deskriptif-kuantitatif, deskriptif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh pemberian *punishment/sanksi* terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi operasional variabel yang digunakan antara lain sebagai berikut:

1. *Punishment*

Punishment adalah hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melalaikan kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang.

2. Disiplin kerja karyawan

Disiplin kerja karyawan yang dimaksudkan adalah keterkaitan antara *punishment* dan disiplin kerja dari karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Dimensi	Skala
<i>Punishment/</i> sanksi (X)	Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat	a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis a. Penundaan kenaikan gaji b. Penurunan gaji c. Penundaan kenaikan pangkat a. Penurunan pangkat b. Pembebasan dari jabatan c. Pemberhentian d. pemecatan	Skala <i>Likert</i>
Disiplin Kerja karyawan (Y)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan	1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu	a. Selalu mengutamakan persentase kehadiran b. Selalu izin apabila tidak masuk kantor a. Selalu hadir tepat waktu b. Selalu menaati jam masuk, pulang, dan	Skala <i>Likert</i>

	<p>seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.</p>	<p>3. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>4. Ketaatan pada standar kerja</p>	<p>jam istirahat</p> <p>c. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien</p> <p>a. Menggunakan seragam sesuai aturan</p> <p>b. Menggunakan kartu tanda identitas</p> <p>a. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas</p> <p>b. Menyelesaikan tugas yang diamanahkan dengan baik dan benar</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang

dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka⁵³, yaitu mengenai dampak pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan berupa data kepada peneliti.⁵⁴ Dalam penelitian ini, data didapatkan secara langsung melalui kuisioner dari lokasi yang diteliti, data tersebut berupa jawaban para responden yaitu karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti.⁵⁵ Data yang didapatkan peneliti melalui dokumen data pustaka yang dihimpun dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang terkait dengan penelitian ini.

⁵³ Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 15

⁵⁴ Iskandar, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:GP Press,2009), hal. 117

⁵⁵ *Ibid.*,hal. 118

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.⁵⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang yang berjumlah 8 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁵⁷ Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Apabila subyek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua.⁵⁸ Sampel dalam penelitian ini berjumlah 8 orang.

⁵⁶ Mardalis, *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 53

⁵⁷ *Ibid.* Hal. 118

⁵⁸ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.134

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup, yaitu pertanyaan yang dituliskan telah tersedia jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah tersedia.

Kuisisioner ini menggunakan skala likert. Skala ini sering digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuisisioner, digunakan untuk mengukur respon ke dalam lima poin skala dengan interval yang sama.⁵⁹

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁶⁰ Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

⁵⁹ Albert Kurniawan, *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2014), hal. 72

⁶⁰Sugiyono, Op. Cit., hal. 134

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengkaji beberapa buku atau literatur yang relevan dan mendukung pokok persoalan yang diteliti.⁶¹ Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang

E. Variabel-Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶² Adapun variabel independen (X) pada penelitian ini adalah pemberian *punishment/sanksi*.

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1991), Hal.39.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2015), Hal.39.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁶³ Adapun variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik untuk memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel.⁶⁴ Karena itu kuisioner sebagai instrumen pengumpul data dalam penelitian ini perlu diuji validitas dan reliabilitas dengan cara melakukan uji coba pada karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam satu suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil. Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan antara lain:⁶⁵

1. Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*, hal. 152

⁶⁵ *Ibid.*, hal. 73-75

valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Alpha Cromboach*. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikan 5% jika $r_{\alpha} > 0,5$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 16.0.

G. Pengujian Hipotesis

Data yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel tersebut. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 dalam pengujian ini menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*.

Nilai koefisien ini antara 0 – 1, jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas. Sebaliknya, jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependen*.⁶⁶ Untuk menganalisis dengan menggunakan output SPSS yang dapat dilihat pada tabel “*Model Summary*”.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel ini bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel.⁶⁷

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh pemberian punishment/sanksi terhadap disiplin kerja karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pemberian punishment/sanksi terhadap disiplin kerja karyawan.

⁶⁶ Ghazali, Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS, (Semarang: Diponegoro, 2006), hal. 87

⁶⁷ Sulaiman Wahit, Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS: contoh kasus dan pemecahan, (Yogyakarta: Andi, 2014), hal. 87

H. Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi sederhana.

Persamaan regresi sederhana merupakan model hubungan antara variabel tidak bebas (Y) dan variabel bebas (X), dapat dirumuskan dengan bentuk persamaan garis linearnya sebagai berikut:⁶⁸

$$Y = a + bX$$

Y = Nilai variabel dependen (Disiplin Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen (Pemberian *Punishment*)

⁶⁸ Albert Kurniawan, Metode Riset untuk Ekonomi % Bisnis, Op. Cit., hal. 179

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama menjadi karyawan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Umur
UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	4	50.0	50.0	50.0
26-30	3	37.5	37.5	87.5
31-35	1	12.5	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Sumber: Data primer, Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden berusia 20-25

tahun sebesar 50%. Kemudian responden berusia 26-30 tahun sebesar 37,5% dan responden yang berumur 31-35 tahun sebesar 12,5%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	4	50.0	50.0	50.0
	PEREMPUAN	4	50.0	50.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dengan nilai frekuensi yang sama, yaitu laki-laki 50% dan perempuan 50%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan
LAMA_BEKERJA(BLN)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-6	3	37.5	37.5	37.5
	7-9	1	12.5	12.5	50.0
	diatas 12	4	50.0	50.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran olahan hasil SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan lama menjadi karyawan yaitu diatas 12 bulan sebesar 50%, kemudian 4-6 bulan sebesar 37,5% dan 7-9 bulan 12,5%.

B. Analisis Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hasil dari penelitian Dampak Pemberian *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang.

a. Distribusi jawaban responden terhadap variabel Pemberian *Punishment*

Pemberian *punishment* merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Tabel 4.4
Tanggapan responden terhadap variabel Pemberian *Punishment*

No Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	5	62,5	3	37,5	-		-		-		8	100
X2	6	75	2	25							8	100
X3	5	62,5	3	37,5							8	100
X4	4	50	2	25	1	12,5	-	-	1	12,5	8	100
X5	6	75	1	12,5					1	12,5	8	100
X6	4	50	3	37,5	1	12,5					8	100
X7	4	50	4	50							8	100
X8	5	62,6	2	25	1	12,5					8	100
X9	5	50	2	25	1	12,5	1	12,5			8	100
jumlah	44		22		4		1		2			

Sumber: data primer, diolah 2017

Tabel 4.4 menunjukkan tingkat frekuensi jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan variabel pemberian *punishment* (independent), pada tabel tersebut diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pemberian *punishment* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yang tinggi terhadap pemberian *punishment* pada karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang. Artinya responden menilai perlunya *punishment* diberlakukan untuk menjaga kedisiplinan karyawan

b. Distribusi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja

No Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	7	87,5	1	12,5	-	-	-	-	-	-	8	100
Y2	7	87,5	1	12,5	-	-	-	-	-	-	8	100
Y3	6	75	2	25	-	-	-	-	-	-	8	100
Y4	6	75	2	25	-	-	-	-	-	-	8	100
Y5	6	75	2	25	-	-	-	-	-	-	8	100
Y6	6	75	2	25	-	-	-	-	-	-	8	100
Y7	6	75	2	25	-	-	-	-	-	-	8	100
Y8	5	62,5	3	37,5	-	-	-	-	-	-	8	100
Y9	6	75	2	25	-	-	-	-	-	-	8	100
jumlah	55		17									

Sumber: data primer, diolah 2017

Tabel 4.5 menunjukkan tingkat frekuensi jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan variabel disiplin kerja

karyawan (dependent), pada tabel tersebut diketahui bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yang tinggi terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang. Artinya lembaga harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu dengan cara merealisasikan *punishment* sesuai dengan indisipliner yang dilakukan.

Tabel 4.6
Jumlah skor jawaban yang diberikan oleh setiap responden

No	Pemberian <i>Punishment</i>	Disiplin Kerja Karyawan
1.	36	36
2.	43	43
3.	43	45
4.	42	45
5.	45	45
6.	45	45
7.	27	39
8.	40	45

Sumber: Data primer, diolah 2017

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, dimana nilai r tabel adalah 0,240 berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada masing-masing item menunjukkan r hitung $> 0,240$, hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang diuji adalah valid.

Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian *Punishment*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	35.50	32.857	.602	.899
x2	35.38	31.982	.859	.891
x3	35.50	32.857	.602	.899
x4	36.12	22.982	.864	.881
x5	35.75	22.500	.914	.874
x6	35.75	32.786	.394	.909
x7	35.62	32.554	.632	.898
x8	35.62	29.411	.819	.883
x9	35.75	26.214	.862	.875

Sumber: Data primer, diolah 201716.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan (item) pada masing-masing variabel pemberian *punishment* adalah valid, karena melebihi angka 0,24. Sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	38.00	10.286	.756	.956
y2	38.00	10.286	.756	.956
y3	38.12	9.268	.938	.947
y4	38.12	9.268	.938	.947
y5	38.12	9.268	.938	.947
y6	38.12	9.268	.938	.947
y7	38.12	9.268	.938	.947
y8	38.25	9.357	.790	.955
y9	38.12	10.411	.502	.968

Sumber: Data primer, Data primer, diolah 201716.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan (item) pada masing-masing variabel disiplin kerja adalah valid, karena melebihi angka 0,24. Sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsisten alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang, instrumen kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga pengukuran tidak dapat dipercaya.⁶⁹

Nilai dari butir-butir pertanyaan yang dihitung harus lebih tinggi

⁶⁹ Priatno Duwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta:Gava Media, 2010), hal. 30

dari 0,240 agar dapat dikatakan valid dan lebih besar atau sama dengan 0,80 agar dapat dikatakan reliabel.⁷⁰

Adapun hasil uji reliabilitas dari penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Pemberian <i>Punishment</i>	.902	Reliabel
Disiplin Kerja Karyawan	.958	Reliabel

Sumber: Data primer, Data primer, diolah 2017/16.0

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,80. Pemberian *punishment* $0.902 > 0,80$, Disiplin kerja $0,958 > 0,80$ maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

C. Pengujian Hipotesis

Regresi linear mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear, yang melibatkan satu variabel bebas (X) sebagai prediksi besarnya nilai variabel terikat (Y).⁷¹

Berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan software SPSS 16.0 diperoleh hasil nilai regresi linear sebagai berikut:

⁷⁰ Rudi Aryanto, *Modul Panduan SPSS*, hal. 26

⁷¹ Ety Rochaety, Ratih Tresnati dkk, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Mitra Wicana Media, 2007), hal. 131

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel *Model Summary* dan yang tertulis pada kolom R Square yang digunakan apabila jumlah variabel terdiri dari dua variabel.⁷²

Tabel 4.10
Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.482	4.359

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_Karyawan

b. Dependent Variable: Pemberian_Punishment

Sumber: Data primer, Data primer, diolah 201716.0

Nilai R pada tabel Model Summary menunjukkan hubungan antara variabel X dan Y. Pada tabel diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,746. Apabila diatas nilai koefisien korelasi (R) diatas 0,599 maka hubungan variabel adalah kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pemberian *punishment* dan disiplin kerja adalah kuat.

Berdasarkan tabel diatas nilai dari R Square adalah 0,556. Jadi koefisien determinasi sebesar 55,6%. Ini berarti bahwa pengaruh pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan adalah 55,6% dan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

⁷² Priatno Duwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*, Op. Cit., hal. 83

2. Uji T

Analisis ini bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel pemberian *punishment* dan variabel disiplin kerja.

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.505	20.343		-.762	.475
	Disiplin_Kerja_Karyawan	1.297	.473	.746	2.742	.034

a. Dependent Variable: Pemberian *Punishment*

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Disiplin Kerja} = \text{Konstanta} + \text{Pemberian } Punishment$$

$$Y = -15,505 + 1,297X$$

Pada tabel di atas angka konstanta sebesar -15,505. Angka ini berupa konstanta yang mempunyai arti jika tidak ada variabel pemberian *punishment*, maka disiplin kerja sebesar -15,505. nilai b = 1,297 menunjukkan jika terjadi perubahan terhadap variabel pemberian *punishment* sebesar 1% dengan asumsi dimensi yang lain maka disiplin kerja mengalami kenaikan 1,297. Pada kolom *coefficient* model 1 terdapat sig

0,034, nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,034 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

D. Dampak Pemberian *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang

Agar lebih mempertajam dan memperjelas terhadap apa yang telah dihasilkan dalam pengujian hipotesis yang ada, maka dilakukan pembahasan terhadap hasil analisisnya.

H_1 : Terdapat pengaruh pemberian *punishment*/sanksi terhadap disiplin kerja karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pemberian *punishment*/sanksi terhadap disiplin kerja karyawan

Dari pengujian hipotesis tabel 4.12 menyatakan bahwa pemberian *punishment* mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada pengujian t hitung yang dihasilkan dalam uji regresi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,742 > 1,860$) dengan demikian hipotesis ini diterima pada tingkat signifikansi 5%.

Kriteria keputusan: Hipotesis (H_1) terbukti (diterima) sedangkan Hipotesis (H_0) tidak terbukti (ditolak).

Dari pembahasan penelitian di atas, hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu SP Hasibuan dimana sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan

karyawan. Dengan sanksi/hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.⁷³

Hasil penelitian yang penulis teliti menunjukkan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 55,6%. Hal ini sejalan dengan penelitian Ruminis Siahaan (2013) dimana hasilnya “*punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. *Punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *punishment*, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja”.⁷⁴

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. *Punishment/sanksi* adalah bentuk penilaian negatif terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

⁷³Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2016), hal.197

⁷⁴Ruminis Siahaan, Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan, (Jurnal Ilmiah vol. 1, 2013), 17. Diakses pada 11 Oktober 2016 pukul 13.21 WIB

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian regresi linear sederhana mengenai pengaruh pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel *independent*(pemberian *punishment*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (disiplin kerja karyawan).

B. Saran

Kepada pimpinan lembaga hendaknya lebih meningkatkan komitmen dalam menjalankan peraturan dan sanksi yang berlaku di tempat tersebut, karena sanksi yang diberlakukan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Risa. 2016. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Serbajaya.
- A.N, Aeni. 2011. "Menanamkan Disiplin pada Anak Melalui Dairy Activity Menurut Ajaran Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*. 9(1), 17-29.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depag, RI. 2008. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghazali. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11(2), 117-124.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I.K, Candra. 2013. "Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Malinau Barat Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integrati*). 1(4), 433-499.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: GP Press.
- Ivancevich, et.al. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jayanti, Dwi Novita. 2014. *Peran Reward dan Punishment dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang*. Universitas Brawijaya: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardalis. 2013. *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Meytasari, Dini. 2011. Persepsi Karyawan terhadap Pengaruh Reward dan Punishment bagi Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Al-Falah Sukajadi Banyuasin. UIN Raden Fatah Palembang: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nurmiyati, Eni. 2013. Hubungan Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah. UIN Syarif Hidayatullah: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Oktadhimas, Sutry. 2013. Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk cabang Palembang. UIN Raden Fatah Palembang: Skripsi Tidak Diterbitkan
- Permatasari, Jundah Ayu, et.al. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*. 25(1), 1-9
- Ramadhan, Teuku Agustin. 2015. Reward dan Punishment dan Relevansinya dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Islam. (10 Oktober 2016)
- Sadi, Muhammad. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siahaan, Ruminis. 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan". *Jurnal Ilmiah*. 1,17.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahit, Sulaiman. 2014. Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS: contoh kasus dan pemecahan. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Woolfolk, Anita. 2009. *Educational Psychology Active Learning*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

www.jurnal.unitri.ac.id. [11 Oktober 2016]

www.palembang.dpu-daaruttauhid.org. [4 Mei 2016]

KUISIONER

**Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid
Palembang**

A. Identitas Responden

- Nama : _____
- Umur : 20-25 tahun 31-35 tahun
 26-30 tahun 36-40 tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Lama Menjadi Karyawan : 1-3 bulan 10-12 bulan
 4-6 bulan di atas 12 bulan
 7-9 bulan

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan sungguh-sungguh
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang dianggap benar menurut Anda
3. Kejujuran Anda sangat kami harapkan dan kuisisioner ini tidak mempengaruhi prestasi nilai Anda dalam pembelajaran sehari-hari
4. Alternatif jawaban:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. Butir Kuisisioner Variabel X (Punishment)

No	Butir Kuisisioner	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saudara akan menerima teguran secara lisan apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
2.	Saudara akan menerima teguran secara tertulis apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
3.	Saudara akan menerima pernyataan tidak puas secara tidak tertulis apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
4.	Saudara akan dikenakan penundaan kenaikan gaji apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
5.	Saudara akan dikenakan penurunan gaji apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
6.	Saudara akan dikenakan penundaan kenaikan pangkat apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
7.	Saudara akan dikenakan penurunan pangkat apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
8.	Saudara akan dibebaskan dari jabatan apabila melanggar peraturan disiplin kerja					
9.	Sauudara akan diberhentikan apabila melanggar peraturan disiplin kerja					

D. Butir Kuisisioner Variabel Y (Disiplin Kerja)

No	Butir Kuisisioner	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saudara merasakan kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
2.	Saudara harus ada keterangan (izin/sakit) apabila tidak dapat hadir di kantor					
3.	Saudara harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari sesuai dengan jam kerja					
4.	Saudara harus menaati jam masuk, istirahat/pulang dari kantor sesuai					

	dengan jam kerja					
5.	Saudara harus menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien					
6.	Saudara harus mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang telah ditentukan					
7.	Saudara harus mengenakan tanda pengenal selama jam kerja					
8.	Saudara memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas					
9.	Saudara harus melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian *Punishment*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	35.50	32.857	.602	.899
x2	35.38	31.982	.859	.891
x3	35.50	32.857	.602	.899
x4	36.12	22.982	.864	.881
x5	35.75	22.500	.914	.874
x6	35.75	32.786	.394	.909
x7	35.62	32.554	.632	.898
x8	35.62	29.411	.819	.883
x9	35.75	26.214	.862	.875

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	38.00	10.286	.756	.956
y2	38.00	10.286	.756	.956
y3	38.12	9.268	.938	.947
y4	38.12	9.268	.938	.947
y5	38.12	9.268	.938	.947
y6	38.12	9.268	.938	.947
y7	38.12	9.268	.938	.947
y8	38.25	9.357	.790	.955
y9	38.12	10.411	.502	.968

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Pemberian <i>Punishment</i>	.902	Reliabel
Disiplin Kerja Karyawan	.958	Reliabel

Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.482	4.359

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_Karyawan

b. Dependent Variable: Pemberian *Punishment*

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.505	20.343		-.762	.475
	Disiplin_Kerja_Karyawan	1.297	.473	.746	2.742	.034

a. Dependent Variable: Pemberian *Punishment*