

DAMPAK PEMBERIAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Dedi Hartawan (dedihartawan40@gmail.com)

Fretty Welta (welta18@gmail.com)

Abstract

This study was motivated by the importance of the punishment system in improving employee discipline LAZNAZ DPU (Dompot Peduli Ummat) Daarut Tauhiid. The population in this study were all employees of LAZNAZ DPU (Dompot Peduli Ummat) Daarut Tauhiid totaling 109 people. The sample in this study is the number of employees of PT. Citra Riau Sarana numbering 8. The data used in this study are primary data and secondary data. Analysis of the data used is using simple linear regression analysis with significance level of 5%. Data processing is done with the help of SPSS software version 16.0. From the results of simple linear regression analysis Punishment (X) influence to to the discipline of employees (Y).

Keywords : *Punishment, Discipline of employees*

PENDAHULUAN

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 berlaku. Kesadaran adalah

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

sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kedisiplinan 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

Punishment/sanksi adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁵ Diberlakukannya *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 menyetujui 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

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

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

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 amal zakat nasional dan merupakan lembaga nirlaba yang bergerak di bidang penghimpunan (*fundraising*) dan pendayagunaan dana zakat, Infaq, shadaqah dan wakaf (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 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.

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

⁷*Ibid*

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

⁹*Ibid*

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

LANDASAN TEORI

Punishment/sanksi (hukuman) adalah siksa dan sebagainya yang dikenakan pada orang yang berbuat salah.¹⁰ Hukum merupakan seluruh aturan tingkah laku yang berupa norma/kaidah baik tertulis maupun tidak tertulis yang dapat mengatur dan menciptakan tata tertib.¹¹

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹²

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.¹³

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.¹⁴

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 menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.¹⁵

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

¹⁰ Risa Agustin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Serbajaya, 2016), hal. 255

¹¹ Muhamad Sadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2015), hal. 51

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Resdakarya, 2000), hal. 130

¹³ *Ibid*

¹⁴ Ivancevich, dkk, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania, (Jakarta: Erlangga. 2006), hal. 226

¹⁵ *Ibid*, hal.332

pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.¹⁶

METODOLOGI PENELITIAN

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. 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 angka¹⁷, yaitu mengenai dampak pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.¹⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang yang berjumlah 8 orang. 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.¹⁹ 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.²⁰

Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik untuk memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel.²¹ 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

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, Hal. 334

¹⁷ Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 15

¹⁸ Mardalis, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 53

¹⁹ *Ibid.* Hal. 118

²⁰ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.134

²¹ *Ibid.*, hal. 152

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:²²

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 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

Realibilitas 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 realibilitas adalah teknik *Alpha Cromboach*. Uji realibilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikan 5% jika $r_{\alpha} > 0,5$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 16.0.

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*.²³ Untuk menganalisis dengan menggunakan output SPSS yang dapat dilihat pada tabel “*Model Summary*”.

2. Uji t (Uji Parsial)

²² Ibid., hal. 73-75

²³ Ghazali, Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS, (Semarang: Diponegoro, 2006), hal. 87

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.²⁴

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

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

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

PEMBAHASAN

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 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

²⁴ Sulaiman Wahit, Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS: contoh kasus dan pemecahan, (Yogyakarta: Andi, 2014), hal. 87

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 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 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 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 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

LAMA_BEKERJA(BLN)

	Frekuensi	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 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%.

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
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 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 5

Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja

No	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS	Total	%
----	--------	-------	--------	--------	-----	-------	---

Item									(1)			
	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 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 indiscipliner yang dilakukan.

Tabel 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 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 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 2017 16.0

Berdasarkan tabel 8 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 kuisioner yang tidak reliabel maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga pengukuran tidak dapat dipercaya.²⁵ Nilai dari butir-butir pertanyaan yang dihitung harus lebih tinggi dari 0,240 agar dapat dikatakan valid dan lebih besar atau sama dengan 0,80 agar dapat dikatakan reliabel.²⁶

Tabel 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 201716.0

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.

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).²⁷

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

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel *Model Summary* dan yang tertulis pada kolom R Square yang

²⁵ Priatno Duwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta:Gava Media, 2010), hal. 30

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

²⁷ Ety Rochaety, Ratih Tresnati dkk, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Mitra Wicana Media, 2007), hal. 131

digunakan apabila jumlah variabel terdiri dari dua variabel.²⁸

Tabel 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.

2. Uji T

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

Tabel 11
Coefficients^a

²⁸ Priatno Duwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*, Op. Cit., hal. 83

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:

$$Y=a+bX$$

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

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

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.

Dampak Pemberian *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompet 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 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.²⁹

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”.³⁰

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.

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 bahwa variabel *independen t* (pemberian *punishment*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (disiplin kerja karyawan).

²⁹Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2016), hal.197

³⁰Ruminis Siahaan, Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambut, (Jurnal Ilmiah vol. 1, 2013), 17. Diakses pada 11 Oktober 2016 pukul 13.21 WIB

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2006).
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000)
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2016)
- Ghazali, Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS, (Semarang: Diponegoro, 2006)
- Ivancevich, dkk, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania, (Jakarta: Erlangga. 2006)
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016)
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000)
- Mardalis, *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013)
- Muhamad Sadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2015)
- Risa Agustin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Serbajaya, 2016)
- Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Sulaiman Wahit, Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS: contoh kasus dan pemecahan, (Yogyakarta: Andi, 2014)
- www.palembang.dpu-daaruttauhid.org Diakses pada tanggal 4 Mei 2016 pukul 20.21