



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8142-8152

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Non ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Fathia Nur Hanifah^{1✉}, Hawignyo²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: fathianurhani@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang (PUPR) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana disiplin kerja dan *punishment* berdampak pada kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif dan verifikatif dimana responden dalam penelitian ini adalah 126 karyawan non ASN Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *punishment* berdampak pada kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Punishment, Kinerja Karyawan*.

Abstract

Pekerjaan Umum and Penataan Ruang Office of Karawang Regency (PUPR) is the implementing element of government affairs in the field of public works and spatial planning. The purpose of this study is to know, analyze, and explain how work discipline and punishment have an impact on the performance of employees of the Karawang Regency Public Works and Spatial Planning Office. This study uses a quantitative approach, with descriptive and verifiative methods where the respondents in this study are 126 non-ASN employees of the PUPR Office of Karawang Regency. Simultaneously shows that work discipline and punishment have an impact on employee performance. Partially indicates that employee performance is affected by work discipline, Keywords: *work discipline, punishment, employee performance*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam lingkup organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi (Septiana & Wijaja, 2020). Dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki cara berpikir kritis, cerdas, inovatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan daya saing dan segala fenomena sosial yang terjadi baik di masa kini maupun di masa mendatang (Pangestu et al., 2022).

Pada era globalisasi seperti saat ini, setiap daerah di Indonesia dituntut untuk meningkatkan perekonomian daerah yang nyata. Sarana dan prasarana yang memadai, termasuk infrastruktur jalan yang baik sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan pertumbuhan ekonomi. Maka Dinas Pekerjaan Umum dan Pentataan Ruang Kabupaten Karawang berperan sangat penting untuk pembangunan jalan yang mematuhi persyaratan yang ditetapkan.

Menurut Peraturan Bupati Karawang Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Karawang, tanggung jawab utamanya meliputi menjalankan kewenangan daerah dan melaksanakan tugas bantuan di bidang pekerjaan umum dan tata ruang.

Dengan banyaknya jumlah karyawan Dinas PUPR, maka setiap karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dan ditegakkan dengan tegas oleh sebuah organisasi atau perusahaan, namun harus didukung dengan kesadaran dari dalam diri karyawannya untuk mematuhi dan menaati peraturan organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi

Disiplin kerja merupakan sesuatu pada diri seseorang yang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, dengan menjalankan peraturan organisasi secara patuh dan tertib sehingga muncul rasa untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik (Tsauri, 2013:127).

Dalam penerapan kedisiplinan sehari-hari, terdapat banyak faktor yang menjadi kendala di sebuah organisasi atau perusahaan. Kurangnya pengetahuan karyawan akan peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dapat menjadi faktor terbesar dan menjadi penyebab karyawan untuk melakukan tindak indisipliner (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Punishment menurut Mangkunegara (2013) dalam (Mentang, 2021), adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja personel pelaku, menegakkan hukum yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar. Pemberian *punishment* kepada karyawan dapat menimbulkan dampak yang positif bagi organisasi, dalam jangka pendek *punishment* dapat menghentikan perbuatan karyawan yang dianggap tidak terpuji. Sedangkan dalam jangka panjang pemberian *punishment* dapat memperbaiki kinerja

karyawan.

Kinerja menurut Mahsun (2006:25) dalam Bidyanto & Mochklas (2020:10), adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang telah mencapai tingkat pencapaian tertentu melalui pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dengan tujuan mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi sebagaimana tercantum dalam strategi perencanaan.

Kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan memiliki hasil yang berbeda, maka dari itu kinerja karyawan bersifat individual. Dibutuhkan pengelolaan kinerja yang bermanfaat sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan, sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas karyawan (Huseno, 2016:86). Melalui cara tersebut, perusahaan dapat meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dan punishment terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja para karyawannya baik, maka kinerja yang dihasilkan dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Namun apabila banyak karyawan yang mendapat *punishment*, maka akan mempengaruhi disiplin kerja. Maka dari itu karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib akan diberikan *punishment* dengan tujuan agar dapat memperbaiki kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Non ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besar dampak variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis verifikatif tersebut menggunakan analisis jalur dan menggunakan data hasil transformasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan non ASN (Aparatur Sipil Negeri) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.1, Karawang, 41315.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan non ASN pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang yang berjumlah 128 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan non ASN pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang yang berjumlah 126 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, dengan jenis *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan 30 item pernyataan, yang dikembangkan dari masing-masing variabel. Berikut merupakan indikator dari tiap variabel:

1. Disiplin kerja yaitu kehadiran karyawan tepat waktu, intensitas kehadiran karyawan, tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat perhitungan dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab, bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, paham peraturan kerja, serta bersikap dan berperilaku baik dalam bekerja.
2. *Punishment* yaitu tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, disiplin, pemberitahuan, peringatan, teguran, dan hukuman.
3. Kinerja karyawan yaitu kerapian, ketelitian, ketepatan waktu, kesesuaian target, kemampuan karyawan, kreativitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1_1	0,602	0,173	Valid
	X1_2	0,537	0,173	Valid
	X1_3	0,662	0,173	Valid
	X1_4	0,540	0,173	Valid
	X1_5	0,431	0,173	Valid
	X1_6	0,451	0,173	Valid
	X1_7	0,430	0,173	Valid
	X1_8	0,454	0,173	Valid

<i>Punishment</i>	X2_1	0,291	0,173	Valid
	X2_2	0,641	0,173	Valid
	X2_3	0,656	0,173	Valid
	X2_4	0,356	0,173	Valid
	X2_5	0,266	0,173	Valid
	X2_6	0,541	0,173	Valid
	X2_7	0,636	0,173	Valid
	X2_8	0,639	0,173	Valid
	X2_9	0,478	0,173	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,275	0,173	Valid
	Y_2	0,394	0,173	Valid
	Y_3	0,529	0,173	Valid
	Y_4	0,458	0,173	Valid
	Y_5	0,514	0,173	Valid
	Y_6	0,415	0,173	Valid
	Y_7	0,490	0,173	Valid
	Y_8	0,650	0,173	Valid
	Y_9	0,418	0,173	Valid
	Y_0	0,424	0,173	Valid
	Y_11	0,506	0,173	Valid
	Y_12	0,542	0,173	Valid
	Y_13	0,415	0,173	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 didapat hasil bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid karena nilai hitung lebih besar dari r tabel (0,173).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,602	0,6	Reliabel
Punishment (X2)	0,632	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,700	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 didapat hasil bahwa variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, karena hasil perhitungan menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33053238
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.043
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan mengikuti sebaran data normal, dimana nilai signifikan α hitung (0,200) lebih besar dari α tabel yaitu sebesar 0,05.

Analisis Deskriptif

Pembahasan dari metode deskriptif mengenai gambaran masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang memiliki nilai rata-rata sebesar 438, berada di kriteria setuju dengan rentang skala 428,4-529,8. Terdapat skor terendah yaitu pada indikator intensitas kehadiran karyawan selama bekerja dengan jumlah skor 375. Hal tersebut dikarenakan

2. Punishment

Punishment pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang memiliki rata-rata sebesar 427, berada di kriteria cukup setuju dengan rentang skala 327,6-428,4. Terdapat skor terendah yaitu pada indikator larangan dengan jumlah skor 385.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang memiliki rata-rata sebesar 412, berada di kriteria cukup setuju dengan rentang skala 327,6-428,4. Terdapat skor terendah yaitu pada indikator kreativitas karyawan dengan jumlah skor 312.

Analisis Verifikatif

Analisis korelasi yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independent). Analisis korelasi yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independent).

Tabel 5. Analisis Korelasi

		Disiplin Kerja	Punishment
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	126	126
Punishment	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	126	126

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2023

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) terhadap *Punishment* (X2) diperoleh nilai sebesar 0,529 yang berarti mempunyai tingkat korelasi yang sedang dan searah karena nilainya positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,40-0,599.

Analisis Jalur

Berdasarkan Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS, diperoleh kontribusi untuk setiap variabel Disiplin Kerja (X1), *Punishment* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Analisis Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.528	3.218		6.690	.000
	Disiplin Kerja	.449	.121	.326	3.716	.000
	Punishment	.381	.105	.318	3.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2023

Pengujian Hipotesis

Untuk pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n-2 = 126 - 2 = 124$, maka berdasarkan tabel distribusi f didapat nilai f tabel 3,08. Sedangkan f hitung dapat dilihat dan dihitung dari tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1089.811	2	544.906	28.591	.000 ^b
	Residual	2344.189	123	19.058		
	Total	3434.000	125			

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, dapat dijelaskan bahwa f hitung = 28,591 dan sig = 0,000. Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Structural	Sig.	A	f hitung	f tabel	Kesimpulan
pyX1X2	0.000	0.05	28.591	3,07	H0 ditolak

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai α sebesar 0,05. Nilai f hitung sebesar 28,591 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,07. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Disiplin kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang dengan menggunakan 8 Indikator pernyataan diperoleh skor sebesar 3.511, rata-rata skor yang dihasilkan sebesar 438 berada pada rentang skala 428,5 – 529,8 dengan kriteria setuju. Artinya, disiplin kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang tergolong baik dan harus dipertahankan. *Punishment* pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang dengan menggunakan 9 indikator pernyataan diperoleh skor sebesar 3.846, rata-rata skor yang dihasilkan sebesar 427 berada pada rentang skala 327,7 – 428,4 dengan kriteria cukup setuju. Artinya *punishment* yang diterapkan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang tergolong cukup baik dan perlu ditingkatkan penerapan *punishment* dengan tegas. Kinerja Karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang dengan menggunakan 13 indikator pernyataan diperoleh skor sebesar 5.362, rata-rata skor yang dihasilkan sebesar 412 berada pada rentang skala 327,7 – 428,4 dengan kriteria cukup setuju. Artinya kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang tergolong cukup baik dan perlu ditingkatkan agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Korelasi antara disiplin kerja dan *punishment* yaitu sebesar 0,529, mempunyai hubungan yang sedang, searah, dan mempunyai sifat korelasi positif. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 10,6%, sedangkan *punishment* memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 10,1%. Disiplin kerja dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil pengujian analisis verifikatif sebesar 31,7% sedangkan sisanya sebesar 68,3% merupakan pengaruh dari yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8, 92–106.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO. In *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- J.S. Hasibuan, B. S. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. (2022).
- Lijan, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/_AUIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+pembayaran+kompensasi&pg=PA233&printsec=frontcover
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–15. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/2053>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Setya, T., Tyas, N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Peraturan Bupati Karawang, Nomor 44 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17). STAIN Jember Press.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. P ertatamina (persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>