

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

- Pelindung : Dr. Ir. Hj. Manisah, MP (Rektor)
- Pembina : Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
- Pimpinan Umum : Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
- Ketua Penyunting : Dr. Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si.CA
- Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Prof. Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
- Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM,
Dra. Dwi Kasasih, SE., MM, Rizal Effendi,SE.MSi
- Sekretariat : Padriyansyah, SE., M.Si (Sekretariat)
: Ernawati.SE.Ak.MM (Keuangan)
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "**Kompetitif**" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Pengaruh *Leverage* dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Rustam Effendi, SE, MSi, Amrillah Azrin, SE, MM

1-14

Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis Berdasarkan PSAK No 69 Pada PT Sriwijaya Palm Oil Palembang
Febransyah, SE, MM, Suci Alinda

15-22

Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palembang
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM

23-39

Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Sebagai Dasar Penetapan Harga Jual *Diversen* Unit Kalidoni Palembang
Rizal Effendi, SE, MSi, Lili Syahfitri, SE, MSi, Ak, CA

40-46

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Novita Sari, SE, MSi, Dian Septianti, SE, MM

47-59

Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Universitas Tridinanti Palembang)
Hasyunah, SE, MM, Dr, Ir, Yusro Hakimah, MM

60-74

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang di *Social Market* Palembang
Lusia Nargis, SE, MSi, H Hisbullah Basri, SE, MSi

75-85

Pengaruh Modal Kerja Terhadap *Net Profit Margin* Pada PT Paradise Jasmin Palembang
Kusminaini Armin, SE, MM, Sahila, SE, MM

86-94

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan
Roswaty, SE, MSi, Nina Fitriana, SE, MSi

95-108

**PENGARUH *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA KARYAWAN KEDAI TOKOPI PAI LI BANG DI
SOCIAL MARKET PALEMBANG**

Lusia Nargis, H. Hisbullah Basri *)

ABSTRACT

This study basically aims to determine the effect of Punishment on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening variable on Pai Li Bang Store employees at Social Market Palembang. From the results of data analysis conducted using path analysis it can be seen that, 1) there is a significantly positive direct effect between punishment on work discipline where $t_{count} > t_{table}$ ($3.492 > 1.995$) with Sig. $0.001 < 0.05$ and the Beta Path coefficient 0.395, which means the category of influence is strong. 2) there is a significant positive direct effect between punishment on employee performance where $2.159 > 1.995$ with Sig. $0.038 < 0.05$ and the Beta Path coefficient of 0.244 is in the medium category. 3) Then, there is a significantly positive direct effect between work discipline on employee performance where $3,591 > 1,995$ with Sig. $0.001 < 0.05$ and the Beta Path coefficient of 0.405 is categorized as strong. 4) and it is also known, that there is an indirect effect between punishment on employee performance obtained from the multiplication results between the path coefficient X to Y with the path coefficient Y to Z (0.395×0.405) that is equal to 0.159 in the medium category. Based on the Sobel Test it is found that the value of z_{count} (2.4500) $> z_{table}$ (1.96), the path coefficient of 0.159 is significant which means there is a mediating effect and mediation occurs in this hypothesis is a partial hypothesis, because significant punishment (X) on employee performance (Z) did not change to be greater than 0.05 despite being influenced by mediation.

Keywords: Punishment, Work Discipline, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Meskipun banyak sumber daya lain yang juga di butuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan Namun, sumber daya manusia yang sangat berperan di dalamnya karena SDM merupakan penggerak, pemikir dan perencana di sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja individu dan para

anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Salah satu nya adalah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

mendorong para anggota organisasi demi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Kedisiplinan umumnya dapat diartikan apabila karyawan yang datang, istirahat dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan, melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, menaati aturan-aturan yang berlaku dan lain-lain. Jadi kedisiplinan dianggap sebagai bagian manajemen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Melihat betapa pentingnya peran disiplin terhadap kinerja karyawan. Maka, sebagian besar perusahaan membuat beberapa aturan-aturan dan prosedur kerja agar terpeliharanya kedisiplinan ini hingga tercapainya suatu tujuan. Sehingga ketika aturan-aturan itu tak di jalankan dengan baik, maka tak jarang perusahaan melakukan tindakan berupa ancaman atau hukuman (*punishment*). Menurut Mangkunegara (2013:130) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Karena dengan diterapkannya ancaman atau *punishment* ini diharapkan para karyawan dapat lebih disiplin dalam menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan pun dapat terus meningkat.

Pemberian hukuman dalam rangka menerapkan disiplin ini juga terjadi pada Kedai Tokopi Pai Li Bang. Kedai Tokopi merupakan salah satu restoran *Chinese food* yang berada di Social Market Palembang, Kedai Tokopi yang lokasinya strategis berada tepat di tengah kota dan di kelilingi perumahan elit, suasananya juga nyaman, dengan desain yang klasik, tidak hanya itu Tokopi juga memiliki menu makanan dengan citarasa yang khas dan harga yang cukup terjangkau membuat Tokopi selalu ramai pengunjung setiap harinya.

Sebagai salah satu restoran yang selalu ramai pengunjung, maka para karyawan di Kedai Tokopi dituntut untuk memiliki keterampilan dan disiplin yang tinggi untuk menunjang hal-hal tersebut. Setiap karyawan harus mampu berkinerja dengan maksimal dalam melayani para pelanggan yang terus datang silih berganti, apalagi disaat jam makan siang, sholat dan makan malam tiba. Demi mencapai dan menjaga kinerja para karyawan dalam melayani setiap pelanggan, tentu saja harus dibarengi disiplin kerja yang tinggi, karena tanpa kedisiplinan yang tinggi maka akan sulit bagi karyawan untuk tetap fokus dalam melayani pelanggan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja

Karyawan dengan Disiplin sebagai Variabel *Intervening* pada Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang ?
4. Apakah *punishment* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh secara langsung Punishment terhadap Disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang.
2. Pengaruh secara langsung Punishment terhadap Kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang.
3. Pengaruh secara langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di

Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang.

4. Pengaruh secara tidak langsung *Punishment* terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang *Social Market* Palembang.

Melalui penelitian ini, diharapkan:

1. Memberi masukan berupa saran, guna kepentingan perusahaan sebagai solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi.
2. Menambah penegetahuan dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian lainnya.

B. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dilakukan untuk mempermudah proses penelitian terhadap variabel apa saja dan bagaimana hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel *intervening* secara factual dan sistematis. Metode survei digunakan untuk megumpulkan data di lapangan dengan mengambil sampel dari populasi yang ada. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data sekunder, sedangkan metode analisis data

menggunakan metode Analisis Jalur (Path Analysis)

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel. *Punishment* (X) sebagai variabel *independent* (variabel eksogen), Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (variabel endogen) dan Disiplin kerja sebagai variabel *intervening*

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang yang berjumlah 68 orang karyawan yang terdiri dari 21 orang *Waiters*, 8 orang *Bar*, 8 orang *Snack*, 8 orang *Butcher*, 6 orang *Checker*, 7 orang *Koki*, 6 orang *Helper*, dan 4 orang *Steward* Sedangkan sampel diambil berdasarkan sampel jenuh, menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sarjono H dan Julianita W (2013:118) sebelum melakukan analisis jalur, hendaknya melakukan uji normalitas dan uji linearitas terlebih dahulu

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu

distribusi data. Uji Normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik. (Sarjono H dan Julianita W, 2013:53)

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak).

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Linearitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka hubungan antarvariabel adalah linear.
2. Jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka hubungan antarvariabel tidak linear

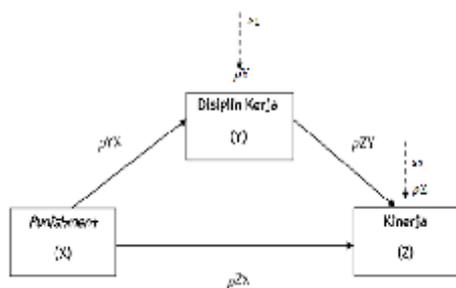
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model *path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan di antara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Di mana pengertian variabel eksogen adalah variabel yang tidak ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram ada anak panah yang menuju ke arahnya (Fridayana

Yudiaatmaja, 2017:2).

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara individual kriteria hipotesis (Ha) diterima apabila nilai thitung > ttabel. Nilai ttabel dilihat pada taraf 0,05 di mana df = 68 – 2 = 66 adalah 1,995. Dan uji signifikansi hipotesis (Ha) diterima apabila Sig < 0,05. Kemudian, untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung, digunakan strategi *Product of Coefficient* dengan melihat nilai z 1,96, meskipun apabila dari independent ke intervening signifikan dan intervening ke dependent juga signifikan, dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel independen ke dependen. Imam Ghozali (2011) berpendapat bahwa penentuan variabel intervening tergantung pada bentuk teoretiknya, misalnya A B C di mana jelas bahwa hubungan A ke C tidak langsung, harus melalui B, maka jika A ke B signifikan, dan B ke C signifikan, maka B adalah intervening dan hubungan A ke C tidak langsung melewati B.

Model diagram jalur dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.
Model Diagram jalur

Berdasarkan diagram diatas, maka di dapat persamaan struktural adalah sebagai berikut:

- Persamaan Sub-Struktural 1 :

$$Y = \rho_{YX} + \rho_{Y\epsilon_1}$$

- Persamaan Sub-Struktural 2 :

$$Z = \rho_{ZX} + \rho_{ZY} + \rho_{Z\epsilon_2}$$

Asumsi-asumsi analisis Jalur :

1. Hubungan di antara variabel bersifat linear dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
2. Data yang digunakan berdistribusi normal, valid, dan reliabel.
3. Adanya *recurivitas*, yaitu suatu keadaan di mana anak panah mempunyai hubungan satu arah dan tidak boleh terjadi pemutaran kembali (*looping*).
4. Variabel terikat (endogen) dan bebas (eksogen) berskala interval.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Punishment	.099	68	.095	.987	68	.706
Disiplin Kerja	.100	68	.088	.975	68	.179
Kinerja	.097	68	.189	.986	68	.633
Karyawan						

a. Lilliefors Significance Correction

Source: Hasil Olah SPSS 24

Dari Tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa data-data dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov. Variabel *Punishment* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,095 > 0,05$, variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,088 dan 0,189, lebih besar daripada 0,05.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 2.
Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X dengan Y	0,530	Linear
X dengan Z	0,463	Linear
Y dengan Z	0,176	Linear

Sumber: Hasil Olah SPSS 24

Berdasarkan Tabel 2. di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi pada *Deviation from Linearity* setiap hubungan antarvariabel adalah lebih besar dari 0,05 atau $> 0,05$ ini berarti semua hubungan antarvariabel adalah Linear.

Hasil analisis:

Persamaan Sub-struktural 1

Tabel 3.
Model Summary Sub-struktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.143	461,19

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil Olah SPSS 24

Dari Tabel 3. di atas, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,156. Dengan demikian, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \rho_{Y \epsilon_1} &= 1 - R^2_{xy} \\
 &= 1 - 0,156 \\
 &= 0,918
 \end{aligned}$$

Tujuan koefisien Determinasi adalah:

1. Sebagai indek kecocokan
2. Menyatakan proporsi variabel Y dapat diterangkan oleh variabel X Sebagai ukuran hubungan linear, garis regresi cocok dengan data

Tabel 4.
Coefficients^a Sub-struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.947	.413		4.656	.000
	X	.422	.121	.395	3.492	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah SPSS 24

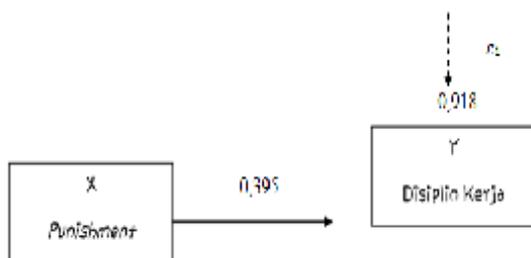
Pengaruh langsung *punishment* terhadap disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 4., diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,492 > 1,995$) dengan nilai Sig. 0,001 yang berarti lebih kecil daripada 0,05. Dan besarnya koefisien Beta Jalur variabel *punishment* (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah 0,395 (ρ_{YX}). Di mana koefisien jalur lebih besar dari 0,30 yang berarti kategori daya atau pengaruh *punishment* adalah kuat terhadap disiplin kerja. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara *punishment* terhadap disiplin kerja yang berarti hipotesis pertama terbukti atau diterima.

Maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX} + \rho_{Y\epsilon_1}$$

$$Y = 0,395 X + 0,918 \epsilon_1$$



Gambar 2.
Struktur Pengaruh X Terhadap Y Beserta Koefisien Jalur

Persamaan Sub-struktural 2

Tabel 5.
Model Summary Sub-struktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.280	56524

^a Predictors: (Constant), Y, X
Sumber: Hasil Olah SPSS 24

Dari Tabel 5. di atas, diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,301. Dengan demikian, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \rho_{z\epsilon_2} &= \sqrt{1 - R^2_{zxy}} \\ &= \sqrt{1 - 0,301} \\ &= 0,836 \end{aligned}$$

Tabel 6.
Coefficients^a Sub-struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	968	418		2.315	.024
	X	.246	.114	.244	2.159	.035
	Y	.383	.107	.405	3.591	.001

^a Dependent Variable: Z
Sumber: Hasil Olah SPSS 24

Pengaruh langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6. di atas, diketahui bahwa *punishment* (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,159 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,995 dengan nilai

Sig. 0,038 yang berarti lebih kecil daripada 0,05. Dan besarnya koefisien Beta Jalur variabel *punishment* (X) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah 0,244 (ρ_{ZX}) yang berarti kategori pengaruh *punishment* adalah sedang terhadap kinerja karyawan. Artinya, variabel *punishment* (X) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z).

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dapat diketahui pula, bahwa variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,591 lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 1,995 dengan nilai Sig. 0,001 yang berarti lebih kecil daripada 0,05 dan

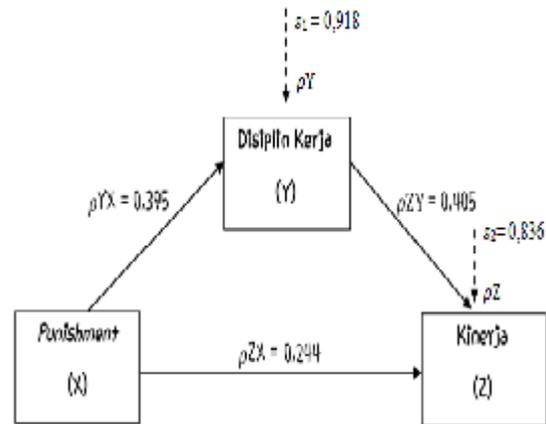
nilai koefisien Beta Jalur variabel disiplin kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah 0,405 (ρ_{ZY}). Yang berarti, kategori pengaruh disiplin kerja adalah kuat terhadap kinerja karyawan. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulannya, bahwa variabel disiplin kerja (Y) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z).

Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = \rho_{ZX} + \rho_{ZY} + \rho_z \epsilon_2$$

$$Z = 0,244 X + 0,405 Y + 0,836 \epsilon_2$$

Dari tabel *Coefficient* Sub-struktural 1 dan Sub-struktural 2, dapat dijelaskan dalam gambar berikut ini:



Gambar 3.
Struktur pengaruh X, Y, terhadap Z beserta koefisien jalur

Pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

Tabel 7.
Pengaruh X dan Y terhadap Z

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Total Pengaruh
		Langsung	Tidak Langsung	
X terhadap Y	0,395	0,395	-	0,395
X terhadap Z	0,244	0,244	$0,395 \times 0,405 = 0,159$	0,403
Y terhadap Z	0,405	0,405	-	0,405
ϵ_1	0,918	-	-	0,918
ϵ_2	0,836	-	-	0,836

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 7. dapat diketahui bahwa *punishment* mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,159. Sedangkan, pengaruh

secara langsung diperoleh sebesar 0,244. Sehingga total pengaruh sebesar $0,244 + 0,159 = 0,403$.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja melalui disiplin kerja, digunakan uji *Sobel Test* pada strategi *Product of Coefficient*. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ &= 2,4500 \end{aligned}$$

Nilai $z (2,4500) > 1,96$ (nilai z mutlak) sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Punishment* berpengaruh langsung secara signifikan positif terhadap disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang.
2. *Punishment* berpengaruh langsung secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang.
3. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang.
4. *Punishment* berpengaruh tidak langsung secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

di Kedai Tokopi Pai Li Bang.

Saran

1. Sistem *punishment* atau hukuman yang diterapkan oleh pihak Kedai Tokopi Pai Li Bang sekarang sudah berjalan dengan efektif. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan, ini dilakukan guna menjaga peraturan dan norma yang berlaku, memberikan efek jera, serta meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerjanya juga dapat lebih baik.
2. Sebaiknya pemberian *punishment* lebih transparan dan diberitahukan dengan jelas untuk menghindari kesalahpahaman dengan pihak manajemen.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*. *Serambi Akademica* 4 (1), 28-36.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.

- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Faizal. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Skripsi Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Idris, S. D., & Alegbeleye, G. D. (2015). *Discipline and Organization Effectiveness: A Study of Nigeria Customs Service. Review of Public Administration and Management* 4(8), 88-106.
- Jonathan Sarwono, 2007 *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Kadir, A., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. H. (2017). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue 2 (Oktober,2017)*
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016*
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar. Celeban Timur UH III Yogyakarta 55167: Pustaka Belajar*.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). *SPSS VS LISREL :Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta :Penerbit Selemba Empat.
- Sofiana, Evi., Tri Wahyuarini, dan Syarifah N. (2017). *Pengaruh Punishment Terhadap Disiplin Mahasiswa (studi kasus pada program studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep)*. Inovbiz, Volume 5, Nomor 2, Desember 2017.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: UPI PRESS.
- Syarkani. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017*
- Tangkuman. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Jurnal Emba Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895. ISSN 2303-1174*.

- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJA GRAFINDO.
- Yudiaatmaja, Fridayana. 2017. *Analisis Jalur: Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik*. Depok : PT. RajaGrafindo