

PENGARUH PUNISHMENT DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN LAMA BEKERJA SEBAGAI VARIABEL KONTROL

Kalaiwanen¹, Bagus Handoko², Sunaryo³

Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara
Kalaiwanen; Email : kalaiwanen@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of punishment on work discipline, the effect of supervision on work discipline, length of work on work discipline. The population in this study were 163 non-permanent teachers and permanent teachers at the Medan Raksana Education Foundation, and the sample taken was 116 using the Slovin formula. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination.

The results showed that punishment does not have a significant effect on work discipline, supervision has a significant effect on work discipline, length of work as a control variable has a significant effect on the punishment variable and supervision on work discipline.

Keywords: *Punishment, Supervision, Length of Work, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia industri ekonomi yang semakin tahun semakin pesat menuntut para pemilik perusahaan ataupun usaha untuk terus meningkatkan efisiensinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tersebut adalah faktor sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki perusahaan. Perusahaan pada saat awal mulai berdirinya memiliki beberapa tujuan, seperti mendapatkan serta memperoleh laba dari aktivitas yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut dan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan selama mungkin (*going concern*). Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, perusahaan dalam aktivitasnya harus didukung oleh banyak faktor, misalnya pemodalannya yang harus dimiliki perusahaan, teknologi, sarana serta prasarana pendukung dan juga sumber daya manusia yang berkualitas dan lain sebagainya. Peran sumber daya manusia inilah yang akan menjalankan segala bentuk kegiatan perusahaan yang telah tersusun dalam *job description*. Dengan adanya pembagian kerja bagi masing-masing Guru, hal ini akan dapat meningkatkan disiplin kerja Guru di dalam institusi tersebut.

Fathoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada karyawan perusahaan sangat diperlukan, karena disiplin ini akan berpengaruh pada setiap proses output yang dikerjakan. Disiplin kerja yang baik tentunya akan berdampak baik pula pada kelangsungan pekerjaan karyawan itu sendiri dan perusahaan yang mempekerjakan mereka. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Helmi (2016) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk menaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di Yayasan Pendidikan Raksana Medan, yaitu Guru yang datang terlambat, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan Guru.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap Guru terutama sikap disiplin Guru dalam suatu institusi, untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan atasan kepada masing-masing Guru. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin Guru adalah bagaimana *punishment* yang dilakukan terhadap Guru yang ada dalam institusi itu.

Faktor yang mendukung untuk meningkatkan disiplin kerja salah satunya adalah *punishment*. Penelitian yang dilakukan Nuryadin dkk (2016) menyatakan bahwa sanksi hukuman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2013) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut Purwanto (2017:186) "*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan". Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

Selain *punishment*, maka pengawasan juga perlu dilakukan. Penelitian yang dilakukan Fitrianiungrum (2015), bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja, hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan melekat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hilangnya pengawasan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja maka tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien tanpa memikirkan pengawasan dan disiplin kerja maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal peningkatan pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam melakukan pengawasan perlu dilakukan secara objektif sesuai dengan hirarki jabatan yang ada dan pengawasan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang sehingga mampu meminimalisir penyimpangan yang ada dan berdampak baik terhadap kinerja para Guru. Oleh karena itu, Yayasan melaksanakan pengawasan dengan baik kepada para Guru dan pegawainya dengan berpedoman pada syarat-syarat pengawasan yang efektif agar tercipta situasi dan kondisi kerja yang baik dalam melayani pendidikan siswa.

Yayasan Pendidikan Raksana merupakan sekolah yang terletak ditengah-tengah keramaian dan memiliki jumlah siswa/i yang cukup banyak. Sehingga perlu mendapatkan pengawasan serius dari kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan tata tertib siswa. Karena kepala sekolah merupakan orang yang memiliki tanggung jawab, tugas, fungsi dan wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan tata tertib siswa serta mengatur jalannya kegiatan yang ada pada suatu lembaga pendidikan (sekolah/madrasah).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul: "**Pengaruh Punishment dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja dan Lama Kerja Sebagai Variabel Kontrol (Studi Kasus Pada Guru di Yayasan Pendidikan Raksana Medan)**".

KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011:193), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku". Maka dapat dikemukakan bahwa disiplin merupakan ketaatan individu atau kelompok dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan serta melaksanakan tugas – tugasnya secara sadar yang bersumber dari diri sendiri. Selanjutnya Siagian (2011:305) mengemukakan "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut". Bahwa disiplin tersebut adalah sebagai salah satu kegiatan manajemen dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, dan

diharapkan dengan tindakan tersebut setiap anggota organisasi dapat menaati ketentuan – ketentuan yang sudah ditetapkan ataupun standard yang harus dipenuhi.

Indikator Disiplin Kerja

Gibson (2010:188), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Pengertian *Punishment*

Menurut Purwanto (2017:186), “*punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan”. Pelanggaran bisa berupa pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Masalah hukuman merupakan masalah yang etis, yang menyangkut soal buruk dan baik serta norma-norma. Adapun menurut Roestiyah (2016:63), *punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk mendendam.

Indikator *Punishment*

Pada bagian ini peneliti akan membahas tentang macam-macam *punishment* (hukuman) yang diberikan, disini ada beberapa pendapat mengenai macam-macam *punishment* (hukuman) adalah sebagai berikut:

1. *Punishment* (hukuman) preventif, yaitu *punishment* (hukuman) yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* (hukuman) ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Adapun tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau menggaggu kelancaran dari proses pendidikan bisa dihindarkan.
2. *Punishment* (hukuman) represif, yaitu *punishment* (hukuman) yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* (hukuman) ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:29). Menurut Terry dan Leslie (2010:55) pengawasan adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu.

Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2013:364), adapun 5 (lima) indikator pengawasan yaitu :

1. Penetapan standar tujuan pelaksanaan (perencanaan).
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan.

4. Membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan.
5. Pengambilan tindakan koreksi bila perlu”.

Pengertian Lama Bekerja

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. (Robbins, 2010:114).

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (2010:57), indikator dalam pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Waktu.
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi.
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas.
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- d. Penerapan.
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil.
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Kerangka Konseptual

Hubungan Punishment dengan Disiplin Kerja

Hukuman adalah sebagai alat untuk mendisiplinkan penerima manfaat. Dalam mempergunakan hukuman sebagai suatu upaya pembimbing, pimpinan harus memahami apakah makna daripada hukuman, dalam memberikan hukuman pimpinan hendaklah berpedoman pada “*punitur quia peccatum est*” yang berarti “dihukum karena telah bersalah” dan “*punitur ne peccatur*” yang berarti “dihukum agar tidak lagi berbuat kesalahan. Sehingga hukuman bertujuan untuk mendisiplinkan penerima manfaat, dan pimpinan harus berpedoman bahwa penerima manfaat yang bersalah atau yang melanggar aturanlah yang mendapatkan hukuman, dan menghukum dengan tujuan dan maksud untuk membuat penerima manfaat tidak berbuat kesalahan lagi.

Mustari (2014:35-42) menjelaskan hubungan disiplin dan hukuman. Disiplin dan hukuman ini erat kaitannya dengan sanksi yang diberikan ketika seseorang melanggar peraturan. Di sekolah, disiplin berarti taat pada peraturan sekolah. Seseorang Guru dikatakan disiplin apabila ia mengikuti peraturan yang ada. Untuk mempertahankan peraturan yang ada dan menjaga kedisiplinan, perlu adanya penegakkan disiplin. Di jenjang sekolah Kepala Sekolah atau Yayasan yang menegakkan kedisiplinan Guru, akan tetapi tetap harus ada kerjasama oleh semua pihak.

Hurlock (2018:107) menjelaskan hukuman mempunyai tiga peranan penting dalam perkembangan moral, yaitu:

- a. Hukuman menghalangi pengulangan perilaku yang tidak diinginkan masyarakat;
- b. Hukuman memberitahu apa saja yang akan ditolerir kelompok sosial atau tidak;
- c. Hukuman memotivasi untuk bersikap sesuai dengan keinginan masyarakat.

Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011:197) pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengawasan dalam suatu organisasi dilakukan secara berjenjang sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana pimpinan atau atasan langsung dapat mengawasi atau memantau bawahannya baik itu secara langsung maupun tidak langsung sehingga segala perilaku dan pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan organisasi dapat terselesaikan dengan baik.

Hubungan Lama Kerja dengan Disiplin Kerja

Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya tidak dibatasi. Kristola dan Adnyani (2012), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Kerangka konseptual adalah unsur penelitian yang paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dikelola seefisien mungkin, salah satunya adalah sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan lama bekerja. Perusahaan harus dapat mengambil langkah-langkah yang tepat. Kerangka konseptual dari pembahasan ini adalah sebagai berikut

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh *punishment* dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan dan lama bekerja sebagai variabel kontrol.

Teknik Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (*Punishment* dan pengawasan) dengan variabel terikat (disiplin kerja karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \\
 y &= \text{Disiplin kerja karyawan} \\
 a &= \text{nilai } y, \text{ apabila } X_1 = X_2 \\
 b_1, b_2 &= \text{koefisien regresi berganda} \\
 X_1 &= \text{Punishment} \\
 X_2 &= \text{Pengawasan} \\
 X_3 &= \text{Lama kerja} \\
 e &= \text{Standard Error}
 \end{aligned}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Regresi Model I

Uji Regresi Linier Berganda Model I

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (*punishment* dan pengawasan) dengan variabel terikat (disiplin kerja), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Untuk menguji hipotesis *punishment* dan pengawasan terhadap disiplin kerja, persamaannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.
Koefisien Regresi Berganda Model I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,854	3,031		3,581	,001
Punishment	,206	,149	,103	1,384	,169
Pengawasan	,833	,103	,599	8,066	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data diolah, 2020.

$$\hat{Y} = 0,502 + 0,199 X_1 + 0,588 X_2 - 0,837 X_3$$

- Variabel *Punishment* (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,206 yang berarti setiap adanya peningkatan *punishment* sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan sebesar 0,206 satuan tertentu dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel Pengawasan (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,833 yang berarti setiap adanya peningkatan pengawasan sebesar satuan tertentu, maka akan meningkatkan disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan sebesar 0,833 satuan tertentu dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis Model I

Nilai Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,374	4,28678

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X2, *Punishment*_X1

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh hasil estimasi untuk nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,374. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *punishment* (X_1) dan variabel pengawasan (X_2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan sebesar 37,4% dan sisanya sebesar 62,6% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji F

Tabel 5.
Hasil Uji F Model I

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300,626	2	650,313	35,388	,000 ^a
	Residual	2076,547	113	18,377		
	Total	3377,172	115			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Punishment

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,388 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,13 dan nilai sig. α sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara bersama-sama variabel *punishment* (X_1) dan variabel pengawasan (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan.

Uji t

Tabel 6.
Hasil Uji t Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,854	3,031		3,581	,001
	Punishment	,206	,149	,103	1,384	,169
	Pengawasan	,833	,103	,599	8,066	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Punishment* (X_1) sebesar 1,384 yang berarti lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 pada taraf nyata 5 %. Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a yang berarti variabel *punishment* (X_1) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan pada tingkat kepercayaan 95 %.

Untuk variabel pengawasan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,066 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} , sebesar 1,993 pada taraf nyata 5 %. Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 atau menerima H_a yang berarti variabel pengawasan (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan pada tingkat kepercayaan 95 %.

Hasil Uji Regresi Model II

Uji Regresi Linier Berganda Model II

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (*punishment*, pengawasan dan lama bekerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Untuk menguji hipotesis *punishment*, pengawasan dan lama bekerja terhadap disiplin kerja, persamaannya adalah sebagai berikut :

Tabel 7.
Koefisien Regresi Berganda Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,502	2,230		-,608	,545
<i>Punishment</i>	,199	,100	,099	1,983	,050
Pengawasan	,588	,073	,423	8,076	,000
Lama bekerja	,837	,072	,607	11,662	,000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Sumber : data diolah, 2020.

$$\hat{Y} = 0,502 + 0,199 X_1 + 0,588 X_2 - 0,837 X_3$$

- c. Variabel *Punishment* (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,199 yang berarti setiap adanya peningkatan *punishment* sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan sebesar 0,199 satuan tertentu dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Variabel Pengawasan (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,588 yang berarti setiap adanya peningkatan pengawasan sebesar satuan tertentu, maka akan meningkatkan disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan sebesar 0,588 satuan tertentu dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Variabel Lama bekerja (X_3) memiliki nilai negatif sebesar 0,837 yang berarti setiap adanya peningkatan lama bekerja sebesar satuan tertentu, maka akan berdampak pada penurunan disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan sebesar 0,837 satuan tertentu dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis dan beberapa hasil penelitian terdahulu.

Uji Hipotesis Model II

Nilai Koefisien Determinasi

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,715	2,89359

a. Predictors: (Constant), Lama bekerja_X3, Pengawasan_X2, *Punishment_X1*

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh hasil estimasi untuk nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,715. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *punishment* (X_1), variabel pengawasan (X_2), dan variabel lama bekerja (X_3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan sebesar 71,5% dan sisanya sebesar 28,5% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji F

Tabel 9.
Hasil Uji F Model II

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2439,412	3	813,137	97,116	,000 ^a
	Residual	937,760	112	8,373		
	Total	3377,172	115			

a. Predictors: (Constant), Lama bekerja_X3, Pengawasan_X2, *Punishment*_X1

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 97,116 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,13 dan nilai sig. α sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara bersama-sama variabel *punishment* (X_1), variabel pengawasan (X_2) dan variabel lama bekerja (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan.

Uji t

Tabel 10.
Hasil Uji t Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,502	2,230		-,608	,545
<i>Punishment</i>	,199	,100	,099	1,983	,050
Pengawasan	,588	,073	,423	8,076	,000
Lama bekerja	,837	,072	,607	11,662	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja_Y

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 10 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Punishment* (X_1) sebesar 1,983 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 pada taraf nyata 5 %. Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel *punishment* (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan pada tingkat kepercayaan 95 %.

Untuk variabel pengawasan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,076 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 pada taraf nyata 5 %. Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel pengawasan (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan pada tingkat kepercayaan 95 %.

Sedangkan untuk variabel lama bekerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,495 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 pada taraf nyata 5 %. Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel lama bekerja (X_3) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pembahasan

Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *punishment* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan adanya variabel kontrol yaitu lama bekerja, maka *punishment* memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja. Hukuman yang diberikan kepada Guru sebagai salah satu cara untuk mendisiplinkan kerjanya tidak memberikan dampak yang nyata, tetapi setelah adanya variabel kontrol yaitu lama bekerja maka hal ini memberikan dampak yang jelas bagi Guru untuk meningkatkan disiplin kerjanya sehingga memberikan hasil yang optimal terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Dalam mempergunakan hukuman sebagai suatu upaya pembimbing, pimpinan perusahaan memahami makna hukuman tersebut, dan dalam memberikan hukuman pimpinan selalu berpedoman pada "*punitur quia peccatum est*" yang berarti "dihukum karena telah bersalah" dan "*punitur ne peccatur*" yang berarti "dihukum agar tidak lagi berbuat kesalahan. Sehingga hukuman bertujuan untuk mendisiplinkan dan pimpinan berpedoman bahwa penerima hukuman yang bersalah atau yang melanggar aturanlah yang mendapatkan hukuman, dan menghukum dengan tujuan dan maksud agar tidak berbuat kesalahan lagi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *punishment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dan semakin diperkuat dengan adanya variabel kontrol yaitu lama bekerja. Menurut Hasibuan (2011:197) pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan yayasan, guru, dan masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum (2015) yang menyatakan bahwa termasuk dalam pengaruh yang kuat antara pengawasan dengan disiplin kerja.

Pengaruh Lama Bekerja Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa lama bekerja sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh yang signifikan bagi variabel *punishment* dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya tidak dibatasi. Kristola dan Adnyani (2012), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Buntarti dan Udjang (2015) yang menyatakan bahwa lama bekerja berpengaruh secara signifikan pada variabel disiplin kerja.

Kondisi Disiplin Kerja Sebelum dan Sesudah Variabel Kontrol

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa kondisi kerja sebelum ada variabel kontrol, maka hanya variabel pengawasan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, akan tetapi setelah ada variabel kontrol, maka variabel *punishment* dan pengawasan memberikan dampak atau pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Guru yang bekerja lama di suatu institusi lebih mengetahui dan memahami setiap detail pekerjaan yang akan diberikan kepadanya setiap memasuki ajaran baru dan hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi Guru yang baru dalam

disiplin kerja. Punishment yang diberikan oleh atasan terhadap para guru yang baru akan lebih memberikan manfaat karena adanya bimbingan dari Guru yang telah lama bekerja di institusi tersebut. Begitu juga dalam hal pengawasan, hal ini akan memberikan nilai lebih baik bagi Guru baru karena pengawasan yang diberikan selalu ada yang akan memberikan contoh untuk berbuat lebih baik lagi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Punishment* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan pada tingkat kepercayaan 95 %.
2. Pengawasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Raksana Medan pada tingkat kepercayaan 95 %.
3. Lama bekerja sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh yang signifikan bagi variabel punishment dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

Saran

1. Dikarenakan *punishment* dan lama bekerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap disiplin kerja Yayasan Pendidikan Raksana Medan. Maka pimpinan Yayasan Pendidikan Raksana Medan harus memperhatikan faktor *punishment* dan lama bekerja untuk mendorong disiplin kerja yang lebih tinggi lagi.
2. Walaupun tingkat pengawasan di Yayasan Pendidikan Raksana Medan cukup tinggi, tetap harus memperhatikan tingkat kesadaran anggota tim akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian yaitu dengan menggunakan variabel lain, karena dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel *punishment*, kerjasama tim dan lama bekerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang belum digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buntarti, Restiana Sri dan Udjang, Raswan. (2015). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol. 3 No. 2 2015.
- Fitrianingrum, Eva Dila. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5), 2015:1644 – 1655. ISSN, 0000-0000.
- Gibson, Ivancevick. (2010). *Organisasi*. Jilid 1. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta:Erlangga.
- Handoko, T Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi:Jakarta. Bumi Aksara
- Hurlock, Elizabeth B. (2012). *Perkembangan Anak*, terj. Meitasari Tjandrasa. Jakarta:Airlangga.
- Kristola, Dio dan Adnyani, I Gusty Ayu Dewi. (2012), *Pengaruh Diklat Dan Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampak Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*.
- Nuryadin, Syahrial., Agusdin dan Suprayetno, Djoko. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bima*. *Jurnal Magister Manajemen*. Universitas Mataram. Juni 2016
- Purwanto, M. Ngalim. (2017). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
- Siahaan, Rumiris. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja*

Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rmbutan. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress. Oktober 2013, Volume 1, NO.01,17-26. ISSN 2339-1618.