



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *PUNISHMENT*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. SUMBER BINTANG REJEKI GEDUNG 4)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik Progam Sarjana Ekonomi

Oleh :

Nova Bunga Puspitasari (19510088)

Dosen Pembimbing :

- 1. Fajar Suryatama, S.Sos., SE., M.M NIDN : 0622047503**
- 2. Nurmiyati, SE., MM NIDN : 0603037301**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER
SUDIRMAN GUPPI**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISITK INDIVIDU, *PUNISHMENT*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN *SEWING*
PT. SUMBER BINTANG REJEKI GEDUNG 4)

Oleh :

Nova Bunga Puspitasari (19510088)

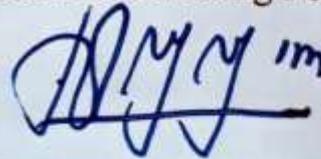
Skripsi ini telah di ujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 13
September 2023.

Dosen Pembimbing Utama



Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M
NIDN. 0622047503

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmivati, SE.,M.M
NIDN. 0603037301

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sri Rahayu, SE.,M.Si
NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

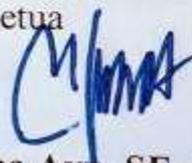
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER BINTANG
REJEKI GEDUNG 4

Oleh :
Nova Bunga Puspitasari

Skripsi ini telah di ujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 15
September 2023.

Tim Penguji

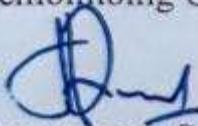
Ketua



Pitaloka Dharma Aya, SE., MBA

NIDN. 0617028803

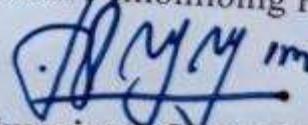
Dosen Pembimbing Utama



Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M

NIDN. 0622047503

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmivati, SE.,M.M

NIDN. 0603037301

ABSTRAK

Perusahaan selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan buruk akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 antara lain karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 yang berjumlah 60 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Program pengelolaan data yang digunakan adalah SPSS versi 25 dengan teknik analisa data berupa : uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi sederhana dan berganda, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil variabel karakteristik individu memperoleh nilai t hitung sebesar $(2.817) > t$ tabel (2.003) dengan signifikansi $0.007 < 0,050$ yang berarti karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel *punishment* terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung $(3.146) > t$ tabel (2.003) dengan signifikansi $0.003 < 0,050$ yang berarti variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung $(0,763) < t$ tabel (2.003) dengan signifikansi $0.449 > 0,050$ yang berarti tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Variabel karakteristik individu (X1), *punishment* (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 dengan nilai F hitung sebesar $(24.866) > F$ tabel $(2,77)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X1), *punishment* (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Punishment dan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Companies always expect human resources who are able to work effectively and efficiently so that company goals can be achieved. Each individual has different abilities in carrying out their work. Employee performance greatly influences the productivity of a company, if employee performance is bad it will have a negative effect on the company. If employee performance is good, it will also have a good impact on the company. Factors that influence employee performance at PT. The sources of Bintang Fortune building 4 include individual characteristics, punishment and work discipline. The purpose of this research is to determine the influence of individual characteristics, punishment and work discipline on employee performance at PT. Sumber Bintang Rejeki building 4.

The sampling technique used in this research is a saturated sample. The population in this study were all employees of PT. Sumber Bintang Fortune building 4, totaling 60 people. The type of data in this research is quantitative data. The data management program used is SPSS version 25 with data analysis techniques in the form of: validity test, reliability test, simple and multiple correlation test, simple and multiple linear regression test, coefficient of determination test, hypothesis test consisting of t test and F test.

Based on the analysis that has been carried out, it shows that the results of the individual characteristic variable obtained a calculated t value of (2.817) > t table (2.003) with a significance of $0.007 < 0.050$, which means that individual characteristics have a positive and significant effect on performance. The punishment variable on performance obtained a calculated t value (3.146) > t table (2.003) with a significance of $0.003 < 0.050$, which means the punishment variable has a positive and significant effect on performance. The work discipline variable on performance obtained a calculated t value of (0.763) < t table (2.003) with a significance of $0.449 > 0.050$, which means that there is no positive and significant influence between the work discipline variable on performance. The variables individual characteristics (X1), punishment (X2) and work discipline (X3) together influence the performance of PT employees. Sumber Bintang Fortune building 4 with a calculated F value of (24,866) > F table (2.77) with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the research results it can be concluded that the variables individual characteristics (X1), punishment (X2) and work discipline (X3) simultaneously influence employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Punishment and Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMBER BINTANG REJEKI GEDUNG 4”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat menempuh tugas akhir pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Semarang.

Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun penulis mendapatkan bimbingan, saran dan bantuan materi maupun spiritual dari segenap pihak. Maka dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS Ungaran.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Serta selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta memberikan arahan pada penulisan skripsi agar menjadi lebih baik.
4. Ibu Nurmiyati, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing pendamping dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta mendampingi dalam memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar lebih baik.
5. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA, selaku Ketua Program Studi Manajemen UNDARIS dan selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan arahan selama pengujian skripsi.
6. Seluruh Dosen, Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen UNDARIS Ungaran.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis membuka kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna kesempurnaan proposal skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Ungaran, September 2023


Nova Bunga Puspitasari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Segala sesuatu yang telah diawali, maka harus diakhiri dengan baik”

Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Diri sendiri yang berjuang semaksimal mungkin.
3. Kedua orang tua saya tercinta dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
4. Sahabat dan teman yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja (Y)	13
2. Karakteristik individu (X1).....	16
3. <i>Punishment</i>	20
4. Disiplin Kerja	23
B. Peneliti Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Variabel Penelitian	32

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel dan Teknik Sampling	34
E. Sumber Data dan Jenis Data	34
1. Sumber Data.....	34
2. Jenis Data	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. Kuesioner	35
2. Dokumentasi	36
3. Studi Kepustakaan.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Profil Perusahaan	50
B. Identifikasi Responden.....	51
C. Analisis Data	53
D. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. KESIMPULAN	69
B. SARAN	71
DAFTAR PUSTAKA	72
Lampiran	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Produksi	3
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan.....	7
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian	33
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	52
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	53
Tabel 4. 5 Hasil Korelasi Sederhana	54
Tabel 4. 6 Hasil Korelasi Berganda	55
Tabel 4. 7 Hasil Regresi Sederhana X1	56
Tabel 4. 8 Hasil Regresi Sederhana X2	57
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Sederhana X3	58
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Berganda.....	59
Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi	60
Tabel 4. 12 Uji t	62
Tabel 4. 13 Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 3.1 Uji t.....	48
Gambar 3.2 Uji F.....	49
Gambar 4. 1 Uji t Karakteristik Individu	63
Gambar 4. 2 Uji t <i>Punishment</i>	64
Gambar 4. 3 Uji t Disiplin Kerja.....	65
Gambar 4. 4 Uji F (Simultan)	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	75
Lampiran 2 Identitas Responden.....	79
Lampiran 3 Tabulasi Data 10 Responden Uji Validitas da Reliabilitas.....	82
Lampiran 4 Tabulasi Data Jawaban Responden	84
Lampiran 5 Hasil Validitas 10 Responden.....	92
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	95
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Berganda	96
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Sederhana dan Berganda.....	97
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	98
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis.....	98
Lampiran 11 Distribusi R Tabel.....	99
Lampiran 12 Distribusi t Tabel	100
Lampiran 13 Distribusi F Tabel	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan, karena memiliki peranan yang sangat penting sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola, diatur dan dimanfaatkan dengan baik dapat mempercepat berhasilnya tujuan perusahaan, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus dilakukan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan buruk akan berpengaruh terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap perusahaan.

Menurut Kunanti (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo (2020) berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dai Sabisu Indonesia”. Hasil penelitian diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi yang terjadi di bagian produksi PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 yaitu pergantian model yang terjadi secara berulang-ulang di waktu yang berdekatan. Beberapa karyawan lama menyesuaikan diri dalam pergantian model, sehingga produksi tidak lancar. Sebelumnya di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 belum pernah mengalami pergantian model bahkan sampai bertahun-tahun, pada tahun 2022 pergantian model sering terjadi. Jika pergantian model, maka *layout* produksi akan dirubah, mesin menjahit dan tugas menjahit karyawan juga dirubah menyesuaikan dengan model yang akan diproduksi. Karyawan yang belum mampu menyesuaikan diri tersebut kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tidak menguasai teknik menjahitnya sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan perusahaan dan tidak dapat memenuhi target yang diberikan. Kualitas dari hasil menjahitnya kurang memenuhi standar yang ditetapkan, sehingga produksi tidak lancar. Karyawan lain yang mengetahui hal tersebut akan membantu agar produksi berjalan, dengan bantuan tersebut menjadikan karyawan tidak mandiri dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja di PT. Sumber Bintang Rejeki terlihat menurun. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja melalui jumlah produksi yang dihasilkan. Berikut data produksi

karyawan pada Departemen Produksi PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 pada tahun 2022 :

Tabel 1. 1
Daftar Produksi PT. SUMBIRI Gedung 4
Tahun 2022

Bulan	Target	Actual target	Presentase
Januari	73.920	63.360	86%
Februari	73.920	63.360	86%
Maret	73.920	63.360	86%
April	52.800	42.240	80%
Mei	52.800	42.240	80%
Juni	52.800	36.960	80%
Juli	52.800	36.960	80%
Agustus	52.800	36.960	70%
September	52.800	36.960	70%
Oktober	52.800	31.680	60%
November	52.800	31.680	60%
Desember	52.800	26.400	50%

Data: Diolah Peneliti, 2023

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target produksi pada bulan Januari, Februari dan Maret mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan presentase 86%. Pada ketentuan perusahaan batas toleransi target di produksi yaitu dengan presentase di atas 80%. Pada bulan April sampai bulan Juli presentase produksi 80%. Target tidak tercapai dimulai dari bulan Agustus sampai bulan Desember. Dari presentase 80% terjadi penurunan produksi pada bulan Agustus dan September dengan presentase 70%, presentase menurun disebabkan banyaknya *defect* yang terjadi di produksi. Pada bulan Oktober menurun dengan presentase 60%, yang disebabkan *reject sewing*. Pada bulan November orderan di PT. Sumber Bintang Rejeki berkurang, sehingga beberapa *line* tidak produksi dan diperintahkan untuk

membantu line yang memproduksi. Dari 60% menurun menjadi 50% pada bulan Desember yang disebabkan orderan menurun karena adanya libur natal.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Fauziah (2019) karakteristik individu adalah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang tidak baik akan menghambat perusahaan dalam beroperasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khalimah (2021) berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. EINS TREND FACTORY 2”, dengan hasil bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi yang terjadi terkait dengan karakteristik individu di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 yaitu kurangnya kemampuan pemahaman dalam penguasaan mesin dan teknik menjahitnya dan kurangnya minat karyawan untuk memperbaiki kerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang lama menyesuaikan diri dalam pergantian model, karyawan akan didampingi oleh seorang teknikal saat pergantian model. Teknikal bertugas untuk melatih dan mengarahkan karyawan agar karyawan paham dan mengetahui teknik

menjahit. Beberapa karyawan kurang dalam kemampuan pemahamannya saat diberikan arahan oleh teknikal, sehingga menghasilkan jahitan tidak sesuai standar. Apabila jahitan tidak sesuai standar, maka akan mendapatkan kritikan dari karyawan dengan proses menjahit berikutnya. Beberapa karyawan bersikap acuh saat di kritik, dan tidak memperbaiki cara kerjanya karena merasa sudah sesuai standar. Karyawan yang memberi kritikan bersikap kurang baik, hal tersebut tidak menerapkan nilai-nilai dalam perusahaan. Beberapa karyawan kurang bersemangat dan mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan dikarenakan kesulitan dalam menyesuaikan diri dalam pergantian model, sehingga minat dalam bekerja menurun.

Faktor kedua yang berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja yaitu *Punishment*. Menurut Pratama (2021) *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman diberikan ketika sebuah perilaku atau tingkah laku seseorang yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tingkah laku yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018) yang berjudul “Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Hasamitra Makasar”, dengan hasil penelitian yaitu *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Hasamitra Makasar. Kondisi yang terjadi terkait dengan *punishment* di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 adalah tidak adanya teguran lisan dan tertulis. Karyawan yang menjadi penghambat jalannya produksi tidak diberi teguran oleh *supervisor*, sehingga karyawan kurang

serius dalam menyelesaikan pekerjaannya. Teguran merupakan hal penting yang harus dilakukan atasan, agar karyawan sadar dan memperbaiki kesalahannya. Karyawan yang tidak mencapai target tidak diberi hukuman berupa pembebasan dari jabatan. Tidak ada penundaan kenaikan pangkat bagi operator yang akan dijadikan sebagai admin atau foremen. Terdapat beberapa karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, tetapi tetap naik pangkat. Hukuman yang berlaku yaitu PHK, yang diberikan apabila melakukan kesalahan berat contohnya seperti mencuri, melakukan perbuatan asusila, merokok.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Fauzia (2020) disiplin kerja adalah bagaimana cara menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk melakukan tugas yang telah mereka terima dan pembentukan disiplin kerja ini tidak tumbuh dengan sendirinya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Syncrum Logistics”, dengan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Syncrum Logistics. Kondisi yang terjadi terkait dengan disiplin kerja di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 yaitu saat jam kerja terdapat karyawan tidak mencapai target, tidak serius dalam bekerja, ngobrol dan bercanda sehingga pemanfaatan jam kerja kurang efektif dan efisien. Karyawan kurang trampil

dan kurang kemampuan dalam menguasai teknik menjahitnya, sehingga lama menyesuaikan diri dalam pergantian model baru. Kurangnya kesadaran karyawan dalam aturan kedisiplinan, karyawan tidak hadir bekerja tanpa memberikan alasan yang jelas kepada atasan. Peraturan kedisiplinan perusahaan menyatakan bahwa kehadiran sangat mempengaruhi produktivitas. Dapat diukur dengan tingkat kehadiran. Berikut data absensi karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 pada tahun 2022.

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	%	Izin	%	Alfa	%
Januari	60	0	0%	0	0%	0	0%
Februari	60	0	0%	0	0%	0	0%
Maret	60	1	2%	0	0%	2	3%
April	60	9	15%	0	0%	3	5%
Mei	60	10	17%	3	5%	3	5%
Juni	60	10	17%	3	5%	4	7%
Juli	60	10	17%	5	8%	5	8%
Agustus	60	12	20%	7	12%	5	8%
September	60	13	22%	8	13%	6	8%
Oktober	60	14	23%	9	15%	7	12%
November	60	14	23%	10	17%	9	15%
Desember	60	14	23%	11	18%	9	15%

Data : Diolah peneliti, 2023

Dari tabel 1.2 menunjukkan terjadinya penurunan kedisiplinan karyawan bagian produksi di PT. Sumber Bintang Rejeki Gedung 4. Dapat dilihat dari meningkatnya presentase yang di sebabkan tingkat kealpaan yang melebihi toleransi perusahaan. Pada aturan perusahaan mengenai batas absensi karyawan alfa yaitu 3%, alfa melebihi toleransi perusahaan yang dimulai dari bulan Mei dengan presentase 5%. Pada bulan Juni sampai bulan September dengan presentase 8%, dari presentase 8% meningkat menjadi 12% pada

bulan Oktober. Pada bulan November sampai bulan Desember meningkat menjadi 15%.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 seperti yang telah diuraikan di atas, terdapat kesenjangan mengenai hal-hal yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, *Punishment* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4?
4. Apakah karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan pada objek yang diteliti. Namun

secara spesifikasi tujuan penelitian dilakukan pada karyawan Departemen Produksi PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan departemen produksi di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4
2. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan departemen produksi di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.
4. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, *punishment*, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen produksi di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapat di bangku kuliah, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang dijadikan objek penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberi masukan kepada PT. Sumber Bintang Rejeki agar lebih memperhatikan karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja dari setiap karyawannya karena hal tersebut berpengaruh dalam kinerja di dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang serupa selanjutnya. Serta dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk pihak yang ingin mendirikan bisnis.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional sangat diperlukan agar konsep yang diperlukan dapat diukur secara tepat untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran makna yang berbeda. Daru (2019) definisi operasional adalah variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1), *Punishment* (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, maka dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Menurut Kunanti (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melakukan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

2. Karakteristik individu (X1)

Menurut Fauziah (2019) karakteristik individu adalah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

3. *Punishment* (X2)

Menurut Pratama (2021) *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku seseorang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tingkah laku yang diharapkan.

4. Disiplin Kerja

Menurut Fauzia (2020) disiplin kerja adalah bagaimana cara menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk melakukan tugas yang telah mereka terima dan pembentukan disiplin kerja ini tidak tumbuh dengan sendirinya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori yang berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data dan jenis data, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang profil perusahaan, identifikasi responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan disampaikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja (Y)

a. Pengertian Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Dalam sebuah perusahaan, kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Kunanti (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Kunanti (2022) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Anandita (2021) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Ekhsan (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan untuk mencapai

kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kunanti (2022) mengemukakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Kualitas

Hal yang bisa dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur dan juga jumlah.

2) Kuantitas

Suatu hal yang tidak bisa dihitung secara pasti, sehingga tidak memiliki nilai yang pasti tentang tolak ukur.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output semaksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya dengan memilih sasaran yang tepat sesuai tujuan yang di tetapkan ari awal.

5) Kemandirian

Kemampuan mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan mendetail dari atasan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Purnomo (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Faktor individual, meliputi : pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team *leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasi) , meliputi : tekanan, perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Pengukuran kinerja

Menurut Wijaya (2021) pengukuran kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dapat dilihat pada beberapa aspek, meliputi :

- 1) Kuantitas kerja yang merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja yaitu suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Waktu kerja yaitu waktu yang digunakan untuk bekerja, yang digunakan secara efektif.
- 4) Kerjasama kegiatan atau usaha yang dilakukan beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama.

2. Karakteristik individu (X1)

a. Pengertian Karakteristik Individu

Fauziah (2019) karakteristik individu adalah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Indikator karakteristik individu menurut Fauziah (2019) kemampuan, nilai, sikap, minat.

Menurut Gaffar (2017) karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang mengerakkan dan mempengaruhi perilaku

individu. Menurut Ramadhan (2021) karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya seperti dalam hal pemikiran, perilaku serta bakat kreatif yang dimiliki perorangan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan karakter atau sifat yang ada pada setiap individu, dimana terkait hubungan karakter dari sikap, minat, nilai dan kemampuan.

b. Indikator karakteristik individu

Menurut Fauziah (2019) mengemukakan ada beberapa indikator karakteristik individu, sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya seseorang yang mampu menyelesaikan tugasnya tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2) Nilai

Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual.

3) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan

bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

c. **Komponen-komponen Karakteristik Individu**

Menurut Lim (2021), karakteristik individu memiliki berbagai komponen yaitu :

1) Umur

Dalam segi umur akan membawakan pengaruh dari berbagai segi baik itu fisik, mental, tanggung jawab, dan kemampuan kerja seseorang.

2) Pendidikan

Dalam segi pendidikan, biasanya berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membawa pengaruh pada karakter yang dimiliki. Pendidikan yang baik tentunya akan menciptakan individu dengan kecerdasan dan ketrampilan yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang baik.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman tidak hanya mengacu kepada apa yang terjadi dalam kehidupan batin subjek, tetapi juga apa yang ditangkap oleh dunia luar. Adanya berbagai faktor yang membawa pengaruh pada pengalaman kerja karyawan seperti dalam segi pendidikan, minat, bakat juga menjadi faktor yang membawa pengaruh pada pengalaman kerja.

4) Keahlian

Keahlian ini mencakup *conceptual* dan *skill technical skill, human skill*. Keahlian juga sering disebut sebagai ketrampilan yang dimiliki individual, hal tersebut memegang peran penting karena menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan untuk memberikan penilaian pada karyawan tersebut menyesuaikan masalah yang ada dan tugas-tugas yang diberikan.

d. Jenis karakteristik individu

Menurut Lim (2021), karakteristik individu dibagi menjadi berbagai jenis yaitu :

- 1) Segi biologis yang mencakup jenis kelamin, umur, jumlah tanggungan, status dan lama bekerja.
- 2) Kepribadian, kepribadian dimiliki setiap individu yang dapat dinilai melalui individu tersebut berkomunikasi pada orang disekitarnya.

- 3) Presepsi, suatu perjalanan kognitif dalam mengetahui dan menanggapi masalah yang ada melalui informasi yang didapatkan melalui perasaan, pendengaran dan penglihatan.
- 4) Sikap, sikap dimiliki individu baik berupa sikap baik ataupun buruk.

e. Prinsip dasar yang mempengaruhi karakteristik individu

Menurut Rahman dan Rahmawati (2020), prinsip dasar karakteristik individu yaitu :

- 1) Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda.
- 2) Setiap individu membutuhkan kebutuhan yang tidak sama.
- 3) Setiap individu akan melakukan perencanaan terhadap masa depannya.
- 4) Setiap individu akan memahami lingkungan yang ada di sekitarnya dan beradaptasi.
- 5) Setiap individu memiliki perasaan yaitu sedih atau bahagia.

3. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Punishment secara umum yaitu suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang lagi. Menurut Pratama (2021) *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam

hal tersebut hukuman diberikan ketika sebuah perilaku atau tingkah laku seseorang yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tingkah laku yang diharapkan. Indikator *punishment* menurut Pratama (2021) teguran lisan, teguran tertulis, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan.

Menurut Hidayat (2018) *punishment* adalah ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Jayanti (2022) menjelaskan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkannya.

Berdasarkan dari beberapa teori di atas dapat di simpulkan bahwa *punishment* adalah sebuah hukuman yang diberikan kepada karyawan atau bawahan yang telah melanggar peraturan yang telah dibuat atau ditetapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

b. Indikator *Punishment*

Indikator *punishment* menurut Pratama (2021) sebagai berikut :

- 1) Teguran lisan.
- 2) Teguran tertulis.
- 3) Penundaan kenaikan pangkat.
- 4) Pembebasan dari jabatan.

c. Jenis *Punishment*

Menurut Pratiwi (2021), *punishment* digolongkan menjadi tiga jenis yaitu :

- 1) Hukuman ringan, yaitu berupa teguran lisan kepada yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, yaitu berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji yang besarnya diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, yaitu berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan pegawai dan pemutusan hubungan kerja.

d. Tujuan *punishment*

Menurut Agustin (2022), tujuan pemberian *punishment* yaitu :

- 1) Membatasi perilaku.
- 2) Bersifat mendidik.
- 3) Menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- 4) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Fauzia (2020) disiplin kerja adalah bagaimana cara menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk melakukan tugas yang telah mereka terima dan pembentukan disiplin kerja ini tidak tumbuh dengan sendirinya. Indikator disiplin kerja menurut Fauzia (2020) selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja yang efektif dan efisien, memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya.

Menurut Hendri (2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Targian dan Priyanto (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan mengenai ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan sikap serta perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fauzia (2020), indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
- 2) Selalu mentaati ketentuan jam kerja yang efisien dan efektif.
- 3) Memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya.

c. Jenis disiplin kerja

Menurut Pratama (2022), membagi disiplin kerja menjadi dua bentuk yaitu sebagai berikut :

1) Disiplin preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Cara preventif dilakukan agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan organisasi atau perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan sesuatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Dalam disiplin korektif, karyawan yang terbukti melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut memperbaiki diri dan mematuhi peraturan.

d. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Pratama (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan sebuah organisasi adalah :

1) Tujuan dan kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguhsungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan dan membentuk kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) menyatakan suatu yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena dengan balas jasa tersebut akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan akan pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan mendorong kedisiplinan kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia

5) Waskat

Karena waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung menguasai perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan moral pegawai, karena pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukum

Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran terhadap peraturan

yang berlaku di perusahaan. Sanksi hukuman dipertimbangkan dengan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas oleh karyawan.

7) **Ketegasan**

Atasan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan karena akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik.

8) **Hubungan kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan disiplin yang baik pada perusahaan.

e. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Bagus (2019) menyatakan tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian dalam tujuan perusahaan atau organisasi.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

B. Peneliti Terdahulu

Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara tiap variabelnya, berikut beberapa analisis penelitian dari seorang peneliti :

Tabel 2. 1
Peneliti Terdahulu

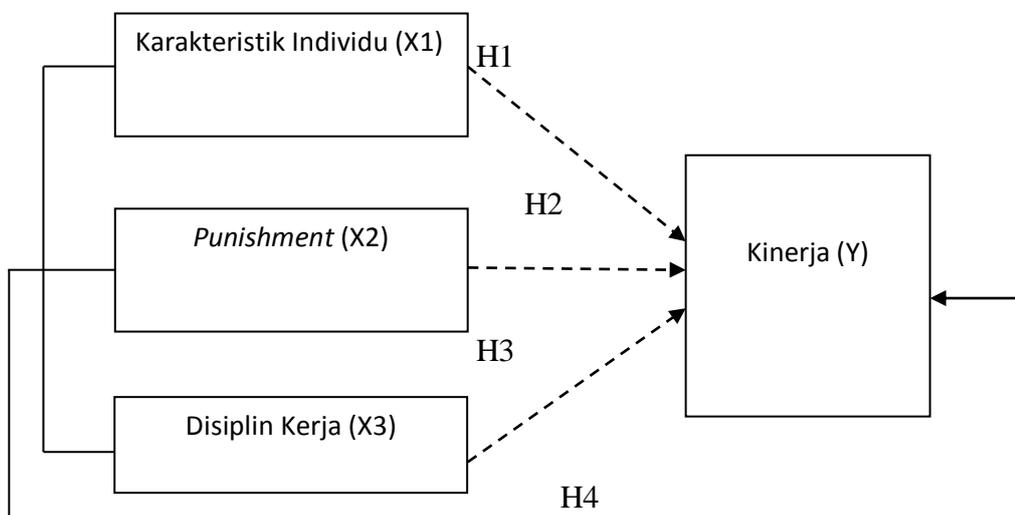
No	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1.	Lumanauw (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya	1.Karakteristik individu 2.kompetensi 3.kinerja karyawan	menggunakan analisis statistic,deskriptif, analisis jalur dan hipotesis dengan menggunakan partial <i>Least Square</i> (PLS)	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen Karakteristik Individu (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Nompo (2020) dengan judul Pengaruh <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kanwil V Manado.	1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i> 3.disiplin kerja 4.kinerja	Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan disiplin kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.
3.	Irawan (2021) Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong.	1.Disiplin kerja 2.Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Teknik anallsis data terdiri dari uji validitas, reliabilitas. Asumsi klasik, analisis regresi linerar sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, uji hipotesis.	Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuisioner, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja tiak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhdap kinerja pegawai.
4.	Winda Sri Astuti (2018) dengan judul Pengaruh <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Hasamitra Makasar.	1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i> 3.Kinerja	Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 21	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Muna (2022)	1.Disiplin	Teknik analisis data	Hasil penelitian ini

	dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera.	Kerja 2. Kinerja	menggunakan sanplng jenuh. Menggunakan metode survei melalui kuesioner.	menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.LKM Demak Sejahtera.
--	--	---------------------	---	--

Sumber data : Data diolah peneliti, 2023

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan perpaduan tentang hubungan antar variabel yang disusun dengan berbagai teori yang telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan perpaduan tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Perpaduan tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono,2016)



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

- - - - -> : Hubungan Parsial.
- > : Hubungan Simultan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2016). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Hipotesis 4

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik individu (X1), *punishment* (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik individu (X1), *punishment* (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Nugroho (2018) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol segala sesuatu.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sumber Bintang Rejeki yang terletak di desa Samban, Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Jawa Tengah.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2016) *independent variable* sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1), *Punishment* (X2) dan Disiplin Kerja (X3)

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) *dependent* Variabel sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1)	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat Fauziah (2019)	<i>Likert</i>
<i>Punishment</i> (X2)	1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Penundaan kenaikan pangkat 4. Pembebasan dari jabatan Pratama (2021)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X3)	1. Selalu mengutamakan presentase kehadiran 2. Selalu mentaati ketentuan jam kerja yang efisien dan efektif 3. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya Fauzia (2020)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Kunanti (2022)	<i>Likert</i>

Data : Diolah peneliti 2023

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah

karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 bagian *sewing* dari line 1 sampai line 5 yang berjumlah 60 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai sampel sebanyak 60 karyawan.

E. Sumber Data dan Jenis Data

1. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Menurut Hardani (2020) data primer merupakan data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan mengadakan pengadaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.

b. Data sekunder

Menurut Hardani (2020) Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan.

2. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2016) jenis data dikelompokkan menjadi dua macam yaitu jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat dan data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linear sederhana dan berganda, determinasi, uji t dan uji F.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperlukan diperoleh dengan teknik mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan atau pernyataan dengan memanfaatkan teknologi daring yang sudah ada yakni

menggunakan media *Google Form*. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, skala pengukurannya sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Kurang setuju (KS) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

3. Studi Kepustakaan

Studi pustaka adalah mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan Karakteristik Individu, *Punishment*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25 sebagai media perhitungan statistik.

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang di pergunakan.

a. Uji validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan menggunakan rumus *degree of freedom* atau $df = n-2$. Menurut Ghozali (2016) kriteria dalam pengujian

validitas adalah jika r hitung positif $> r$ tabel maka item pertanyaanya adalah valid, jika r hitung negatif $< r$ tabel maka item pertanyaanya adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dimana rumus r dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor item x

y = Skor item y

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Dari hasil oleh data SPSS untuk 10 responden diluar sampel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Karakteristik individu (X1)			
X1.1	0,697	0,631	Valid
X1.2	0,705	0,631	Valid
X1.3	0,793	0,631	Valid
X1.4	0,678	0,631	Valid
X1.5	0,799	0,631	Valid
Punishment (X2)			
X2.1	0,661	0,631	Valid
X2.2	0,774	0,631	Valid
X2.3	0,736	0,631	Valid
X2.4	0,892	0,631	Valid
X2.5	0,677	0,631	Valid
Disiplin Kerja (X3)			
X3.1	0,845	0,631	Valid
X3.2	0,700	0,631	Valid
X3.3	0,728	0,631	Valid
X3.4	0,641	0,631	Valid
X3.5	0,825	0,631	Valid
Kinerja (Y)			
Y1.1	0,690	0,631	Valid
Y1.2	0,882	0,631	Valid
Y1.3	0,769	0,631	Valid
Y1.4	0,772	0,631	Valid
Y1.5	0,733	0,631	Valid

Sumber : data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas dari variabel karakteristik individu menunjukkan nilai r hitung 0,697 – 0,799 > t tabel yaitu 0,631. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid.
2. Hasil uji validitas dari variabel *punishment* menunjukkan nilai r hitung 0,661 – 0,677 > t tabel yaitu 0,631. Maka

dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid.

3. Hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja menunjukkan nilai r hitung $0,845 - 0,825 > t$ tabel yaitu $0,631$. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid.
4. Hasil uji validitas dari variabel kinerja menunjukkan nilai r hitung $0,690 - 0,733 > t$ tabel yaitu $0,631$. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2016) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Ghazali (2016) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	Keterangan
1.	Karakteristik Individu (X1)	0,70	0,783	Reliabel
2.	<i>Punishment</i> (X2)	0,70	0,762	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,70	0,801	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,70	0,821	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji reliabilitas variabel karakteristik individu menunjukkan nilai reliabilitas $0,783 > 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel.
2. Hasil uji reliabilitas variabel *punishment* menunjukkan nilai reliabilitas $0,762 > 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel.
3. Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja menunjukkan nilai reliabilitas $0,801 > 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel.
4. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja menunjukkan nilai reliabilitas $0,821 > 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2016) korelasi merupakan suatu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program

SPSS versi 25. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Interprestasi koefisien korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 -0, 599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber : Data Skunder (2023)

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda, penjelasannya sebagai berikut :

a. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Jika korelasi bernilai positif, maka hubungan antar dua variabel bersifat searah. Jika korelasi bernilai negatif maka, hubungan antar dua variabel bersifat berlawanan arah. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja Karyawan)

x = Jumlah skor x (Karakteristik Individu X₁, *Punishment*X₂, Disiplin Kerja X₃)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu, *punishment*, dan disiplin kerja dengan kinerja secara parsial. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi menggunakan program SPSS 25. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut : (Sugiono, 2016)

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersamaan dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (Karakteristik Individu) dengan Y (Kinerja karyawan)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (*Punishment*) dengan Y (Kinerja Karyawan)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

Koefisien berganda dinyatakan dengan symbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu, *punishment*, disiplin kerja dan kinerja karyawan secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

3. Uji Regresi

Menurut Sugiyono (2016) regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan terikat.

a. Regresi Linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bX + e$$

Dimana :

Y' = variabel terikat (*organizational citizenship behavior Y*)

X = variabel bebas (karakteristik individu X1, *Punishment* X2, Disiplin Kerja X3)

a = bilangan konstanta

b = bilangan regresi

e = tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

b. Regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)

A = Konstanta yaitu nilai Y jika X₁, X₂ dan X₃ = 0

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X₁, X₂ dan X₃

X₁₂₃ = Variabel bebas adalah Karakteristik Individu (X₁), *Punishment* (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃)

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan perhitungan dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (karakteristik individu,

punishment dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

5. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel independent (karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja). Hipotesis nol tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t, sedangkan secara simultan menggunakan uji F yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas (X) yaitu karakteristik individu,

punishment dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki. Apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh & Djati, 2017).

Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkah dalam melakukan uji t sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5 % atau 0,05.
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai t -hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t -tabel dengan rumus $df = n-k-1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila $-t$ hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel

terikat. Apabila $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel atau t hitung $<$ t tabel dan tingkat sig. $>$ 0,05 maka H_0 di terima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1
Uji t

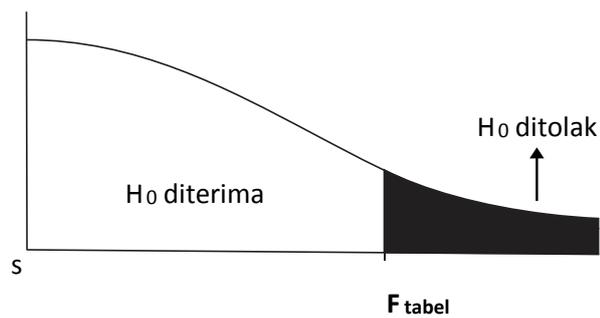
b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh karakteristik individu (X_1), *Punishment* (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji satu arah, 5 % atau 0,05.
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai f-hitung dengan tingkat signifikansi $<$ 0,05 yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t-tabel dengan rumus $df = n-k-1$

Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, *Punishment*, dan Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, *Punishment*, dan Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).



Gambar 3 2
Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sumber Bintang Rejeki adalah perusahaan yang terletak di Dusun Secang Desa Samban RT 01 RW 01 Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang Jawa Tengah. PT. Sumber Bintang Rejeki adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri garment yang memproduksi pakaian dalam wanita. PT. Sumber Bintang Rejeki memproduksi sesuai dengan desain yang diinginkan *buyer* seperti model, ukuran, warna, bahan dan aksesoris.

PT. Sumber Bintang Rejeki memiliki kantor pusat yang berada di Tangerang dan memiliki pabrik cabang yang berada di Ethiopia. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan hasil produksi di ekspor. *Buyer* dari PT. Sumber Bintang Rejeki adalah *brand-brand* luar negeri seperti Calvin Klien, Wearners, PVH, C&A.

2. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Sumber Bintang Rejeki untuk meningkatkan intergritas produknya, berikrar pada moto “VIP” yang berarti :

V: Value strategic customers and build up employee / employeer for continual improved. (Nilai pelanggan strategis dan membangun hubungan karyawan dan manajemen untuk terus ditingkatkan).

I: *intergrity in deadling with quality and social environmental compliance.* (integritas dalam kepatuhan mutu dan sosial lingkungan).

P: *Passion for continual quality improvement to achieve industry standard and quality objective.* (penuh semangat meningkatkan kualitas untuk standar industri dan sasaran mutu).

B. Identifikasi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 yang berjumlah 60 responden. Data diperoleh menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 60 responden yang berkaitan dengan karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4. Sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan responden, umur responden dan masa kerja sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	60	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 didominasi perempuan sebanyak 60 responden atau 100% perempuan.

b. Pendidikan Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Tingkat Pendidikan Responden PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	3.3	3.3	3.3
	SMA	58	96.7	96.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu 96,7% dengan pendidikan SMP 3,3%.

c. Umur Responden

Karakteristik umur responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Usia Responden PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 - 30 tahun	59	98.3	98.3	98.3
	>40 tahun	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia sebagian besar yang menjadi responden berusia antara 19-30 tahun berjumlah 59 responden atau 98,3% diikuti responden usia lebih dari 40 tahun sebanyak 1 responden atau 1,7%.

d. Masa Kerja Responden

Karakteristik masa kerja responden sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Masa Kerja Responden PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	11	18.3	18.3	18.3
	1-3 tahun	36	60.0	60.0	78.3
	3-6 tahun	11	18.3	18.3	96.7
	6-10 tahun	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4 yang menjadi responden < 1 tahun sebanyak 11 responden atau 18,3%, 1-3 tahun sebanyak 36 responden atau 60.0%, 3-6 tahun sebanyak 11 responden atau 18,3%, dan dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 2 responden atau 3.3%.

C. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Korelasi sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Diperoleh hasil pengelolaan uji korelasi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Korelasi Sederhana

		Karakteristik Individu	Punishment	Disiplin Kerja	Kinerja
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.604**	.759**	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
Punishment	Pearson Correlation	.604**	1	.535**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.759**	.535**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.695**	.650**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

Sumber : Output SPSS 25

Maka disimpulkan bahwa :

1) Hasil pengujian variabel karakteristik individu terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu dengan nilai korelasi 0,695 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi antara 0.60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42, jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel karakteristik individu memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

2) Hasil pengujian variabel *punishment* terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel *punishment* dan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,650 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi antara 0.60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42, jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel *punishment* memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

3) Hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai korelasi 0,599 yang berarti sedang dengan interpretasi koefisien korelasi antara 0.40 – 0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42, jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja memiliki hubungan sedang terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan hasil pengelolaan SPSS 25 maka didapatkan hasil perhitungan korelasi berganda sebagaimana hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.548		1.636

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Punishment, Karakteristik Individu

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,756 artinya kuat dengan intrespretasi nilai koefisien korelasi berada diantara 0,60-0,799 yang dapat dillihat dari tabel 3.4 halaman 42. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

2. Uji regresi

a. Regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengukur besarnya pengaruh antara variabel karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengelolaan SPSS 25 maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana sebagai berikut :

1) Hasil regresi sederhana variabel karakteristik individu terhadap kinerja

Tabel 4. 7
Hasil Regresi Sederhana (X1) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	T Beta	Sig.		
1	(Constant)	6.106	1.890		3.231	.002
	Karakteristik Individu	.673	.091	.695	7.369	.000

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.106 + 0,673 (X1) + e$$

Dimana Y : kinerja , X1 : karakteristik individu dan e= residual

Dari persamaan terlihat bahwa nilai constanta kinerja (X1) bernilai positif sebesar 6.106 dan nilai karakteristik individu (X1) positif sebesar 0,673 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika karakteristik individu sama dengan 0 atau tetap maka kinerja sama dengan nilai konstan yaitu 6.106 atau jika karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka diikuti dengan nilai kinerja naik sebesar 0,673.

2) Hasil regresi sederhana variabel *punishment* terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengelolaan SPSS 25, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel *punishment* sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Regresi Sederhana (X2) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.980	1.851		4.310	.000
Punishment	.620	.095	.650	6.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.980 + 0,620$$

Dimana, Y : Kinerja, X2 *Punishment* dan e = residual

Dari persamaan terlihat bahwa nilai constanta kinerja (Y) bernilai positif sebesar 7.980 dan nilai *punishment* (X2) positif sebesar 0,620 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika *punishment* sama dengan 0 atau tetap maka kinerja sama dengan nilai konstan yaitu 7.980 atau

jika *punishment* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka diikuti dengan nilai kinerja naik sebesar 0,620.

3. Hasil regresi sederhana disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengelolaan SPSS 25, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Regresi Sederhana (X3) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.189	1.905		4.825	.000
Disiplin Kerja	.528	.093	.599	5.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.189 + 0,528$$

Dimana, Y : Kinerja, X3 Disiplin kerja dan e = residual

Dari persamaan terlihat bahwa nilai konstant kinerja (Y) bernilai positif sebesar 9.189 dan nilai disiplin kerja (X3) positif sebesar 0,528 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika disiplin kerja sama dengan 0 atau tetap maka kinerja sama dengan nilai konstan yaitu 9.189 atau jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka diikuti dengan nilai kinerja naik sebesar 0,528.

b. Regresi berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2016). Berdasarkan hasil pengelolaan SPSS 25,

maka didapatkan hasil perhitungan analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Regresi Berganda terhadap Variabel Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.580	1.909		1.876	.066
Karakteristik Individu	.393	.139	.406	2.817	.007
Punishment	.333	.106	.349	3.146	.003
Disiplin Kerja	.091	.120	.104	.763	.449

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.580 + 0,393 X_1 + 0,333 (X_2) + 0,091$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta variabel kinerja sebesar 3.580 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja) sama dengan nol maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 3,580.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu sebesar 0,393 menunjukkan hubungan positif antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jika variabel karakteristik individu naik satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,393.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel *punishment* sebesar 0,333. menunjukkan hubungan positif antara variabel *punishment*

terhadap kinerja karyawan. Jika *punishment* naik satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,333.

- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,091 menunjukkan hubungan positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,091.

3. Analisa koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (*Adj.R2*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan SPSS 25 yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.548		1.636

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Punishment, Karakteristik Individu

Tabel 4.11 menunjukkan besarnya nilai determinasi (*Adj R2*) sebesar 0,548. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 54,8%, dimana sisanya yaitu sebesar 45,2% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian ini.

4. Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen (karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t, sedangkan secara simultan menggunakan uji F yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikansi peran parsial yang diberikan variabel independen (karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Menentukan nilai t tabel dengan rumus :

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan

Df = (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan

n = *number* atau jumlah responden

k = konstruk atau jumlah variabel independen

1 = rumus atau dengan asumsi jumlah y

Nilai t tabel $df = 60 - 3 - 1 = 56$ menghasilkan nilai t tabel sebesar

2.003. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.580	1.909		1.876	.066
Karakteristik Individu	.393	.139	.406	2.817	.007
Punishment	.333	.106	.349	3.146	.003
Disiplin Kerja	.091	.120	.104	.763	.449

a. Dependent Variable: Kinerja

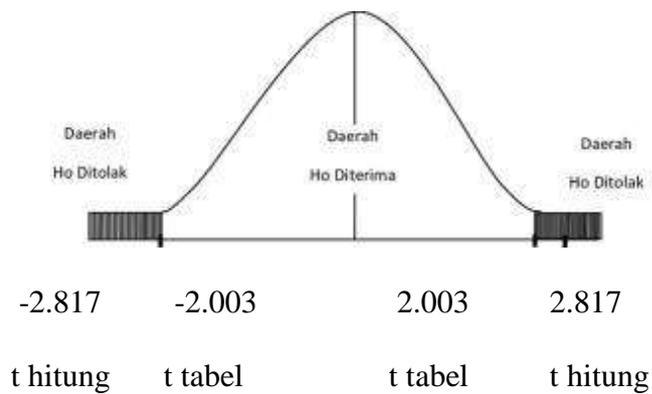
1) Uji t antara karakteristik individu terhadap kinerja

Perumusan hipotesis:

H₀ : tidak ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap variabel kinerja karyawan sewing PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

H_a : ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sewing PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat dilakukan pengujian pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung (2.817) > t tabel (2.003) dengan signifikansi 0.007 lebih kecil dari 0,050. Maka H₀ ditolak atau H_a diterima artinya variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 1
Uji t karakteristik Individu

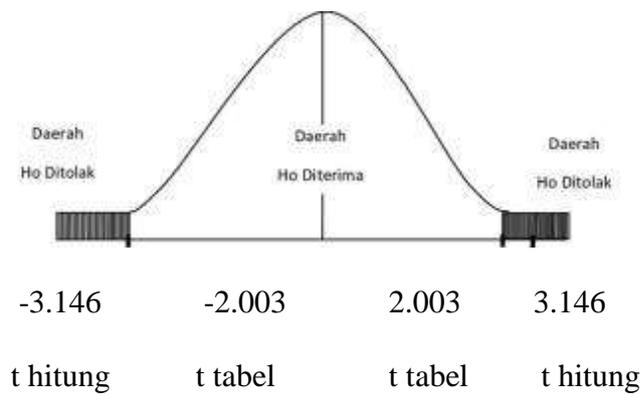
2) Uji t antara *punishment* terhadap kinerja

Perumusan hipotesis:

H₀ : tidak ada pengaruh variabel *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan sewing PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

H₁ : ada pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan sewing PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat dilakukan pengujian pada variabel *punishment* terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung (3.146) > t tabel (2.003) dengan signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0,050. Maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Uji t *Punishment*

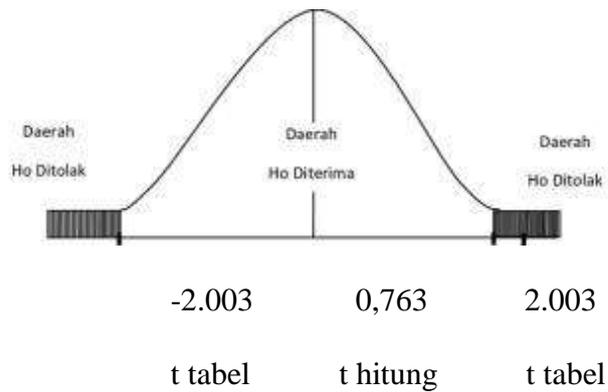
3) Uji t antara disiplin kerja terhadap kinerja

Perumusan hipotesis:

H₀ : tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sewing PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

H₁ : ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sewing PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4.

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat dilakukan pengujian pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung (0,763) < t tabel (2.003) dengan signifikansi 0.449 lebih besar dari 0,050. Maka H₀ diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 3
Uji T Disiplin Kerja

b. Uji F

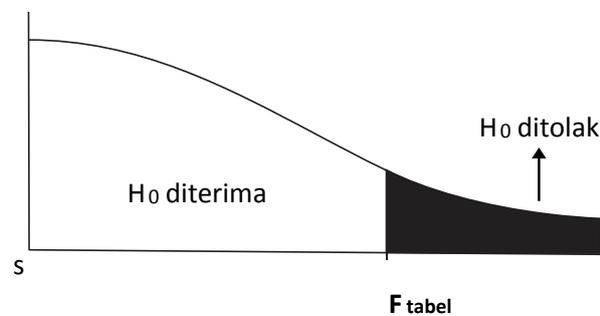
Uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel karakteristik individu (X_1), *punishment* (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4. Nilai F tabel digunakan dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikansi level 5% atau dengan *degree of freedom* = $n-k-1$. Nilai F tabel = $60-3-1=56$, maka nilai F tabel adalah 2,77. Pengujian uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.768	3	66.589	24.866	.000 ^b
	Residual	149.965	56	2.678		
	Total	349.733	59			

Berdasarkan pada tabel 4.13 diketahui bahwa F hitung sebesar 24.866 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 2,77 (tabel distribusi F). dari hasil tersebut $F \text{ hitung } (24.866) > F$

tabel (2,77) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan karakteristik individu (X1), *punishment* (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut :



$$F \text{ tabel} = 2,77$$

$$F \text{ hitung} = 24.866$$

Gambar 4. 4
Uji F (simultan) variabel X1,X2,X3 terhadap variabel Y

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengelolaan data SPSS 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

Dari hasil pengelolaan data variabel karakteristik individu terhadap kinerja didapatkan bahwa terdapat hubungan positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,695. Nilai koefisien regresi sederhana variabel karakteristik individu sebesar 0,673 Nilai koefisien regresi berganda variabel karakteristik individu sebesar 0,393, jika satuan variabel karakteristik individu meningkat,

maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,393. Variabel karakteristik individu menghasilkan nilai t hitung sebesar $(2.817) > t$ tabel (2.003) dan tingkat signifikansi $0.007 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil pengelolaan data variabel *punishment* terhadap kinerja didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan hasil nilai korelasi sederhana sebesar 0,650. Nilai koefisien regresi sederhana variabel *punishment* sebesar 0,620. Nilai koefisien regresi berganda variabel *punishment* sebesar 0,333. Variabel *punishment* menghasilkan nilai t hitung sebesar $(3.146) > t$ tabel (2.003) dan tingkat signifikansi $0.003 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nompoo (2020) yang berjudul “Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil pengelolaan data variabel disiplin kerja terhadap kinerja didapatkan hasil nilai korelasi sederhana sebesar 0,599. Nilai koefisien regresi sederhana variabel disiplin kerja sebesar 0,528. Nilai koefisien regresi berganda variabel disiplin kerja sebesar 0,091. Dari hasil pengelolaan data

variabel disiplin kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $(0,763) < t$ tabel $(2,003)$ dan tingkat signifikansi $0,449 < 0,050$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja secara simultan atau bersama-sama, menghasilkan F hitung sebesar 24.866, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel $(24,866) > (2,77)$. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Hasil dari uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) menghasilkan nilai sebesar 54,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 54.8% dan sisanya 45.2% dijelaskan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik individu, *punishment* dan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian sewing di PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu (X1) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.695. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,673 dan mempunyai nilai t hitung sebesar (2.817) > t tabel (2.003) dengan nilai signifikansi 0,007 < 0,050 dan bernilai positif. Artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. *Punishment* (X2) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.650. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,620 dan mempunyai nilai t hitung sebesar (3.146) > t tabel (2.003) dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,050 dan

bernilai positif. Artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Disiplin kerja (X3) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.599. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,528 dan mempunyai nilai t hitung sebesar $(0.763) < t$ tabel (2.003) dengan nilai signifikansi $0,449 > 0,050$ yang artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_0 diterima.
4. Karakteristik individu, *punishment* dan disiplin kerja mempunyai hubungan korelasi kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,756 yang terletak pada interval 0,60-0,799. Hasil uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) memiliki nilai sebesar 54,8%, artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan 54,8% dan sisanya 45,2% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini. Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung $(24.866) > F$ tabel $(2,77)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan karakteristik individu (X1), *punishment* (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

B. SARAN

Dalam analisis dan pembahasan peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4, berikut beberapa saran yang di berikan :

1. PT. Sumber Bintang Rejeki harus memperhatikan karyawan dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karakteristik individu karyawan. Mendukung pengembangan pribadi melalui pelatihan atau training agar dapat meningkatkan ketrampilan. Mendorong kerjasama antar tim agar dapat menciptakan suasana kerja yang positif .
2. PT. Sumber Bintang Rejeki diharapkan memberlakukan *punishment*. Dengan adanya *punishment* dapat mengubah suatu perilaku melalui menanamkan rasa takut akan hukuman yang diberikan apabila melakukan kesalahan. Adanya *punishment* dapat membentuk karyawan disiplin dan bertanggung jawab untuk menciptakan pribadi yang baik dan dapat memberikan timbal positif terhadap perusahaan.
3. PT. Sumber Bintang Rejeki diharapkan lebih memperhatikan karyawan dengan cara melakukan sosialisasi peraturan kedisiplinan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan menyadari pentingnya mentaati peraturan kedisiplinan. Memberikan penghargaan khusus kepada karyawan atau *line* yang produktif dan memiliki kinerja yang baik. Memberlakukan sistem insentif kehadiran dalam kurun waktu satu bulan sebagai cara untuk mengapresiasi kehadiran kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. L. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Pekanbaru.*
- Anandita, S. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). Jurnal Inovasi Penelitian, 3, 727-734.*
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 4, 31-46.*
- Bagus, A. T. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya . Surabaya .*
- Daru, C. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sai Apparel Industries Semarang. Semarang.*
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Optimal (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan), 13, 1-13.*
- Fauzia, F. A. (2020). *Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV.Perkasa Telkomselindo Salatiga. Jurnal MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi), 4, 511-536.*
- Fauziah, N. H. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Suratex II Cimahi. Prosiding Manajemen, 5, 192-199.*
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. AGORA, 5, 1-3.*
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. Jurnal Riset Edisi XVI, 3, 13-25.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu Grup.*

- Hendri, P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. TINS. Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 2, 12-19.
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*.
- Irawan, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3, 176-185.
- Jayanti, E., & Andi, A. H. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 2, 317-335.
- Khalimah, N. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eins Trend Factory. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2, 38-58.
- Kunanti, W. S. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Deprtemen Liquid PT. Indolakto di Purwosari). Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1, 15-26.
- Lim, (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Teknologi Gas*.
- Lumanauw, M. K. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. Jurnal Riset Dan Inspirasi Kewirausahaan*, 6, 49-58.
- Maghfiroh, & Djati. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal SWOT*, 345-357.
- Muna, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5, 1119-1130.
- Nompo, V. G. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA*, 8, 288-299.
- Nugroho, U. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani. Purwodadi: CV. Sarnu Untung*.
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu*.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). *Analisis Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Jurnal STEI Ekonomi*, 30, 20-32.

- Pratiwi, J. A. (2021). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja di Kepolisian Resor (Polres) Malinau Kalimantan Utara*.
- Purnomo, M. W. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Lampung Tengah*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5, 424-437.
- Rahman, F., & Rahmawati, E. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69-82.
- Ramadhan, L. T. (2021). *Analisis Karakteristik Individu, Beban Kerja, Konflik Terhadap Stres Dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan dan Tenaga Non Kesehatan Puskesmas Depok II, Sleman, Yogyakarta)*. *Upajiwa (jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat)*, 5, 97-108.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Y. H. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dai Sabisu Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1, 12-20.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *Riau Economics and Business Review*, 8, 1-12.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan*. *Wacana Ekonomi*, 20, 1-10.
- Wijaya, L. F. (2021). *Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2, 1-11.
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, & Simatupang, S. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar*. *Jurnal Manajemen*, 6, 200-215.

Lampiran 1

Kuesioner

Kepada,

Yth Karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki

Di tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, *Punishment* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki.

Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan saudara berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/ menjawab kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan.

Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Hormat Saya,



Nova Bunga Puspitasari
NIM. 19510088

A. IDENTITAS RESPONDEN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN *SEWINGPT. SUMBER BINTANG REJEKI*)

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i
 - STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1
 - TS = Tidak Setuju dengan nilai skor 2
 - KS = Kurang Setuju dengan nilai skor 3
 - S = Setuju dengan nilai skor 4
 - SS = Sangat Setuju dengan nilai skor 5

C. Karakteristik Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : a. Wanita b. Pria
4. Pendidikan terakhir : a. SD
b. SMP/ Sederajat
c. SMA/ Sederajat
5. Masa Kerja : a. < 1 tahun
b. > 1 tahun – 3 tahun
c. > 3 tahun – 6 tahun
d. > 6 tahun – 10 tahun
e. > 10 tahun

B. PERTANYAAN PENELITIAN

DAFTAR PERTANYAAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya bekerja memenuhi target yang diberikan perusahaan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.					
4	Saya mempunyai komitmen dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak dibantu oleh teman atau atasan saya.					

2. Karakteristik Individu (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan.					
2	Saya selalu menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan.					
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu bersikap baik dengan atasan atau pimpinan.					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya bersikap baik dengan teman sejawat.					
5	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

3. *Punishment* (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Apabila ada kesalahan dalam pekerjaan, saya mendapatkan teguran secara lisan.					
2	Apabila ada kesalahan dalam pekerjaan, saya mendapat teguran secara tertulis.					
3	Apabila berbuat kesalahan kategori berat, saya diberi sanksi penundaan dari jabatan.					
4	Apabila berbuat kesalahan kategori berat, saya diberi sanksi penundaan kenaikan pangkat.					
5	Apabila berbuat kesalahan kategori berat, saya diberi sanksi diberhentikan sebagai karyawan perusahaan berdasarkan UU ketenagakerjaan yang berlaku.					

4. *Disiplin Kerja* (X3)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
2	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan dengan waktu yang seminimal mungkin.					
3	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya selalu menaati peraturan perusahaan.					
5	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa memberikan alasan kepada atasan.					

Lampiran 2

Identifikasi Responden

No.	Umur	Pendidikan	Jenis Kelamin	Masa Kerja
1	25 tahun	SMA/SMK	Perempuan	1-3 tahun
2	25 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
3	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
4	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
5	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
6	24 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
7	25 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
8	19 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
9	19 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
10	45 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
11	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
12	26 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
13	24 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
14	25 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
15	25 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
16	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
17	27 tahun	SMA/SMK	perempuan	>6-10 tahun
18	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
19	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
20	20 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
21	19 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
22	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
23	19 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
24	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
25	24 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
26	24 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
27	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
28	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
29	20 Tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
30	24 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
31	26 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
32	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
33	29 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
34	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
35	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
36	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
37	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun

38	25 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
39	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
40	28 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
41	19 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
42	30 tahun	SMA/SMK	perempuan	>6-10 tahun
43	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
44	19 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
45	20 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
46	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
47	25 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
48	28 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
49	30 tahun	SMP	perempuan	> 3-6 tahun
50	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	< 1 tahun
51	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
52	29 tahun	SMP	perempuan	> 1-3 tahun
53	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
54	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
55	22 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
56	23 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 3-6 tahun
57	24 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
58	21 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
59	30 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun
60	27 tahun	SMA/SMK	perempuan	> 1-3 tahun

Hasil Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 - 30 tahun	59	98.3	98.3	98.3
	>40 tahun	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	3.3	3.3	3.3
	SMA	58	96.7	96.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	60	100.0	100.0	100.0

Hasil Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	11	18.3	18.3	18.3
	1-3 tahun	36	60.0	60.0	78.3
	3-6 tahun	11	18.3	18.3	96.7
	6-10 tahun	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 3

Tabulasi Data 10 Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	5	4	21
2	4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	2	14
4	4	3	3	4	3	17
5	3	5	3	3	4	18
6	4	3	3	3	3	16
7	2	2	2	3	3	12
8	3	3	4	4	4	18
9	4	4	4	4	5	21
10	3	4	4	3	3	17

2. VARIABEL *PUNISHMENT* (X2)

NO	<i>PUNISHMENT</i>					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	3	4	19
3	2	3	2	2	3	12
4	3	4	5	3	4	19
5	4	3	4	3	3	17
6	4	5	4	4	4	21
7	5	3	3	4	4	19
8	2	4	4	3	4	17
9	5	4	3	3	3	18
10	5	5	5	4	4	23

3. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

NO	DISIPLIN KERJA					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	4	3	4	3	17
2	3	2	3	3	3	14
3	3	3	4	3	3	16
4	2	3	3	3	2	13
5	3	4	3	4	4	18

6	3	3	2	3	3	14
7	5	4	5	4	4	22
8	3	3	4	4	4	18
9	4	4	3	3	4	18
10	3	3	3	4	3	16

4. VARIABELKINERJA (Y)

NO	KINERJA					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	2	3	3	3	14
2	4	2	2	1	2	11
3	4	3	3	2	3	15
4	4	3	3	4	4	18
5	4	4	4	4	3	19
6	4	3	3	3	3	16
7	4	3	3	3	4	17
8	5	5	3	4	3	20
9	5	4	4	3	5	21
10	5	4	3	3	4	19

Lampiran 4

Tabulasi Data Jawaban 60 Responden

1. VARIABEL KINERJA (Y)

NO	KINERJA					TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	3	3	3	2	15
2	5	5	4	5	4	23
3	5	4	5	5	3	22
4	4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	3	4	3	4	2	16
8	4	3	3	4	3	17
9	4	3	3	4	2	16
10	3	3	4	3	3	16
11	4	4	5	5	3	21
12	5	4	4	4	3	20
13	4	4	3	4	3	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	5	5	5	2	21
18	4	4	5	5	1	19
19	5	4	5	5	3	22
20	4	4	3	4	2	17
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	5	4	4	21
23	3	3	4	5	3	18
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	3	4	4	4	19
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	4	4	3	19
29	4	4	4	5	3	20
30	4	4	4	4	3	19
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	4	2	19
34	4	4	4	4	3	19
35	4	4	4	4	3	19

36	5	4	4	5	3	21
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	3	19
41	4	4	4	4	3	19
42	5	5	5	5	5	25
43	4	3	4	4	3	18
44	5	4	5	5	3	22
45	3	4	2	4	2	15
46	5	5	4	5	4	23
47	4	4	4	4	4	20
48	5	4	4	4	4	21
49	5	4	4	5	4	22
50	4	4	3	3	4	18
51	5	4	4	5	4	22
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	5	5	4	22
56	4	4	4	5	4	21
57	5	4	4	5	3	21
58	4	3	3	5	3	18
59	4	4	4	4	4	20
60	3	3	4	4	4	18

2. VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	3	5	5	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	4	21
6	4	4	4	4	3	19
7	3	4	4	4	3	18
8	4	3	4	5	3	19
9	3	4	4	4	4	19
10	3	3	4	2	3	15
11	4	5	5	4	4	22
12	3	3	4	4	3	17
13	3	3	4	4	3	17
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	5	5	5	4	23
18	5	5	5	4	4	23
19	5	4	5	4	5	23
20	1	4	4	4	4	17
21	3	3	3	3	3	15
22	5	4	3	4	4	20
23	5	5	5	5	3	23
24	5	5	4	4	4	22
25	5	5	4	5	4	23
26	4	3	4	4	3	18
27	5	3	5	4	4	21
28	4	4	4	4	3	19
29	4	4	5	5	4	22
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	5	1	4	19
34	4	4	4	4	4	20
35	3	4	4	4	4	19

36	3	4	4	4	4	19
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	4	4	4	20
40	3	4	4	4	5	20
41	3	4	5	5	5	22
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	5	5	5	24
44	3	5	5	5	4	22
45	3	3	3	3	4	16
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	5	4	21
48	5	5	4	5	4	23
49	5	5	5	5	4	24
50	3	4	4	4	3	18
51	5	5	5	5	4	24
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	5	5	4	22
56	5	4	4	4	5	22
57	4	4	4	4	3	19
58	3	2	3	3	4	15
59	4	4	4	4	4	20
60	3	4	5	5	4	21

3. VARIABEL *PUNISHMENT* (X2)

NO	<i>PUNISHMENT</i>					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	4	21
6	3	3	4	4	4	18
7	3	4	4	3	3	17
8	3	3	2	2	3	13
9	3	3	4	4	4	18
10	2	4	2	3	3	14
11	4	4	3	3	1	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	4	4	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21
18	4	4	4	1	4	17
19	5	4	4	1	5	19
20	4	4	3	4	4	19
21	3	3	3	3	3	15
22	5	4	4	4	4	21
23	3	3	3	3	3	15
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	3	4	4	21
26	4	3	4	3	4	18
27	5	3	5	4	5	22
28	4	3	3	3	4	17
29	4	2	4	4	4	18
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	3	4	19
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	5	3	5	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	4	4	4	18
36	3	3	4	4	4	18

37	4	4	4	4	4	20
38	3	3	3	3	4	16
39	4	4	4	4	4	20
40	3	3	4	4	4	18
41	3	3	5	5	5	21
42	5	5	5	5	5	25
43	3	3	5	4	4	19
44	3	3	5	5	5	21
45	3	4	4	3	4	18
46	5	5	5	5	4	24
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	3	4	4	4	19
57	4	3	3	4	4	18
58	2	4	4	2	3	15
59	4	4	4	4	4	20
60	3	3	5	5	5	21

4. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

NO	DISIPLIN KERJA					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	3	3	3	4	4	17
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	5	21
4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	4	2	4	4	4	18
7	3	3	3	3	3	15
8	4	3	3	5	5	20
9	3	3	3	4	4	17
10	2	2	4	3	3	14
11	5	5	4	4	4	22
12	3	3	3	3	2	14
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	4	3	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	5	3	4	5	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	5	21
23	4	3	5	5	4	21
24	5	4	4	4	4	21
25	5	3	4	5	5	22
26	3	3	4	4	4	18
27	5	4	4	5	5	23
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	4	3	5	5	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20

37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	5	5	23
39	4	4	4	5	5	22
40	4	5	5	5	5	24
41	4	3	5	5	4	21
42	5	5	5	5	5	25
43	5	4	5	4	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	4	3	4	4	4	19
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	5	5	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	4	5	18
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	5	5	22
57	4	4	5	5	5	23
58	3	3	3	4	2	15
59	4	4	4	4	4	20
60	3	3	3	5	5	19

Lampiran 5

Hasil Validitas 10 Responden

HASIL UJI VALIDITAS KARAKTERISTIK INDIVIDU 10 RESPONDEN

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.374	.424	.449	.374	.697 [*]
	Sig. (2-tailed)		.287	.222	.193	.287	.025
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.374	1	.484	.092	.538	.705 [*]
	Sig. (2-tailed)	.287		.156	.799	.108	.023
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.424	.484	1	.582	.484	.793 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.222	.156		.078	.156	.006
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.449	.092	.582	1	.462	.678 [*]
	Sig. (2-tailed)	.193	.799	.078		.179	.031
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.374	.538	.484	.462	1	.799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.287	.108	.156	.179		.006
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.697 [*]	.705 [*]	.793 ^{**}	.678 [*]	.799 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.023	.006	.031	.006	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *PUNISHMENT* 10 RESPONDEN

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.240	.170	.667 [*]	.081	.661 [*]
	Sig. (2-tailed)		.505	.638	.035	.824	.037
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.240	1	.592	.605	.563	.774 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.505		.071	.064	.090	.009
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.170	.592	1	.466	.601	.736 [*]
	Sig. (2-tailed)	.638	.071		.175	.066	.015
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.667 [*]	.605	.466	1	.648 [*]	.892 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.035	.064	.175		.043	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.081	.563	.601	.648 [*]	1	.677 [*]
	Sig. (2-tailed)	.824	.090	.066	.043		.031
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.661 [*]	.774 ^{**}	.736 [*]	.892 ^{**}	.677 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.009	.015	.001	.031	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA 10 RESPONDEN

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.501	.582	.267	.710 [*]	.845 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.140	.078	.455	.022	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.501	1	.220	.469	.512	.700 [*]
	Sig. (2-tailed)	.140		.541	.172	.130	.024
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.582	.220	1	.384	.420	.728 [*]
	Sig. (2-tailed)	.078	.541		.273	.227	.017
	N	10	10	10	10	10	10

X3.4	Pearson Correlation	.267	.469	.384	1	.469	.641 [*]
	Sig. (2-tailed)	.455	.172	.273		.172	.046
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.710 [*]	.512	.420	.469	1	.825 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.022	.130	.227	.172		.003
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.845 ^{**}	.700 [*]	.728 [*]	.641 [*]	.825 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.017	.046	.003	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA 10 RESPONDEN

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.815 ^{**}	.248	.186	.458	.690 [*]
	Sig. (2-tailed)		.004	.490	.606	.183	.027
	N	10	10	10	10	10	10
Y1.2	Pearson Correlation	.815 ^{**}	1	.557	.621	.389	.882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004		.094	.055	.267	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Y1.3	Pearson Correlation	.248	.557	1	.623	.604	.769 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.490	.094		.054	.065	.009
	N	10	10	10	10	10	10
Y1.4	Pearson Correlation	.186	.621	.623	1	.419	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.606	.055	.054		.228	.009
	N	10	10	10	10	10	10
Y1.5	Pearson Correlation	.458	.389	.604	.419	1	.733 [*]
	Sig. (2-tailed)	.183	.267	.065	.228		.016
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.690 [*]	.882 ^{**}	.769 ^{**}	.772 ^{**}	.733 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.009	.009	.016	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

1. VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

2. VARIABEL *PUNISHMENT*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

3. VARIABEL DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	5

4. VARIABEL KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	5

Lampiran 7

Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Uji Korelasi Berganda

1. Data Uji Korelasi Sederhana (Sampel = 60)

		Karakteristik Individu	Punishment	Disiplin Kerja	Kinerja
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.604**	.759**	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
Punishment	Pearson Correlation	.604**	1	.535**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.759**	.535**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.695**	.650**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Data Uji Korelasi Berganda (Sampel = 60)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756^a	.571	.548	1.636

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Punishment, Karakteristik Individu

Lampiran 8

Uji Regresi Sederhana dan Uji Regresi Berganda

Data Uji Regresi Sederhana (60 responden)

1. REGRESI SEDERHANA X1 TERHADAP Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.106	1.890		3.231	.002
	Karakteristik Individu	.673	.091	.695	7.369	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. REGRESI SEDERHANA X2 TERHADAP Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.980	1.851		4.310	.000
	Punishment	.620	.095	.650	6.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

3. REGRESI SEDERHANA X3 TERHADAP Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.189	1.905		4.825	.000
	Disiplin Kerja	.528	.093	.599	5.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI REGRESI BERGANDA (60 Responden)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.580	1.909		1.876	.066
	Karakteristik Individu	.393	.139	.406	2.817	.007
	Punishment	.333	.106	.349	3.146	.003
	Disiplin Kerja	.091	.120	.104	.763	.449

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adj R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756^a	.571	.548	1.636

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Punishment, Karakteristik Individu

Lampiran 10

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.580	1.909		1.876	.066
	Karakteristik Individu	.393	.139	.406	2.817	.007
	Punishment	.333	.106	.349	3.146	.003
	Disiplin Kerja	.091	.120	.104	.763	.449

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.768	3	66.589	24.866	.000 ^b
	Residual	149.965	56	2.678		
	Total	349.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Punishment, Karakteristik Individu

Lampiran 11

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

Lampiran 12

Distribusi t Tabel

Df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 13

Titik Persentase Distribusi

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nova Bunga Puspitasari
NIM : 19510088
Mahasiswa Progam : S1 Manajemen
Tahun Akademik : 2023
Juduk Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutip-kutipan dan ringkasan-ringkasannya semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, September 2023



Nova Bunga Puspitasari



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 12 Desember 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 18 September 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (SI):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I./III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati SE.MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I./III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Nova Bunga Puspitasari
NIM : 19510088
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 September 2022	-
2	Penyusunan Proposal Skripsi	12 Desember 2022	ACC Judul
3	Instrumen penelitian	29 Mei 2023	BAB 1,2 dan 3
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	10 Juni 2023	Perizinan Penelitian
5	Pengumpulan Data	10 Juli 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	15 Juli 2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	12 September	BAB 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati SE.MM

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu,SE.,MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I/III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I/III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati SE.MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I/III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Nova Bunga Puspitasari
N I M : 19510088
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Bintang Rejeki gedung 4

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 79.1 Equivalent = AB
Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu,SE.,MBA

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,MM

Anggota,

Nurmiyati SE.MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



Nama Mahasiswa : **NOVA BUNGA PUSPITASARI**
 NIM : 19510088
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
 2. Nurmiyati, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12/02/2022	ACC Judul	[Signature]
2	25/01/2023	ACC Judul	
3	12/202	BAB I	[Signature]
4		Revisi BAB I Lanjut BAB II	
5	27/01/2023	Revisi Bab I	[Signature]
6		Bab I ole lanjut Bab 2 & 3	
7	13/02/2023	Revisi Bab II	[Signature]
8		Revisi Bab III	
9	13/02/2023	Revisi BAB II	[Signature]
10	11/03/2023	Revisi BAB II	
11	29/03/2023	Revisi BAB II Lanjut BAB 3	[Signature]
12	29/03/2023	BAB II	
13		Revisi Bab II	[Signature]
14		Revisi BAB III	
15	29/5/23	ACC proposal	[Signature]
16	15/6/23	ACC Proposal Pasca sempro	
17	10/7/23	Bimbingan BAB IV & V	[Signature]
18	15/7/23	Bimbingan BAB IV & V Revisi	
19	20/7/23	Bimbingan BAB IV & V Revisi	[Signature]
20	26/9/23	ACC BAB 4-5 Lanjut sistem Skripsi	
21			[Signature]
22			
23			