

Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli Bagian Seksi RIB

Wahyu Syahputra

Universitas potensi Utama Medan
Email: wahyuusyahputra67@gmail.com

Nahar Maganda Saragih

Universitas potensi Utama Medan
Email: naharmagandasaragih@gmail.com

Korespondensi Penulis: wahyuusyahputra67@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis. Punishment atau merupakan hukuman merupakan suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang dibuat dalam bentuk reinforcement negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Industri Karet Deli khususnya pada bagian RIB. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 104 responden, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan program SPSS 25, sehingga penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Punishment, Dan Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity program or policy to realize the goals, objectives, vision and mission of an organization as outlined in a strategic plan. Punishment or punishment is a form of procedure or action given to individuals or groups for mistakes, violations or crimes that are made in the form of negative reinforcement or suffering in the context of fostering and improving behavior so that it does not happen again. This study aims to determine the effect of work discipline partially on employee performance at PT. Deli Rubber Industry especially in the RIB section. The method in this study used a quantitative approach and the number of samples taken in this study were 104 respondents, the data collection technique in this study used a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression tests with the SPSS 25 program, so that research shows that work discipline partially affects employee performance.

Keywords : Work Discipline, Punishment, And Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkannya selama ini. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan punishment.

Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di alam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam pencapaian tujuan organisasi, salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi.

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017), menyatakan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan. Adapun yang mempengaruhi baik buruk nya kinerja sumber daya manusia adalah dengan ada nya disiplin kerja, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sedangkan menurut Rivai (2011), bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk melihat kondisi di atas tentang disiplin kerja yang ada di PT. Industri Karet Deli Bagian R1B, maka di lakukanlah pengumpulan berupa data dengan terjun langsung dan melihat hasil laporan kerja yang ada di bagian R1B guna mendeskripsikan beban kerja berikut data untuk menerangkan permasalahan pada variable disiplin kerja

Tabel 1.1 Gambaran Disiplin Kerja

Data Mangkir Dan Permissi Tahun Seksi R1b				
Daftar	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Mangkir	195	202	235	255
Permissi	202	212	221	234
Total	397	414	456	489

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil analisis data di atas mangkir adalah seseorang pegawai menyatakan atau tindakan tidak masuk kerja tanpa keterangan, permissi adalah seseorang pegawai melakukan tindakan tidak hadir bekerja namun di sertai dengan meminta ijin dengan atasan atau dengan kepala bagian. Mengenai disiplin kerja bahwa kedisiplinan di Seksi R1B ini sangat lah buruk sehingga berdasarkan table di atas menjelaskan bahawa setiap tahun nya para pegawai seksi R1B untuk data kemangkiran dan permissi sangat lah tinggi dan setiap tahunnya selalu naik.

Sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan disini sangatlah rendah karena pada tahun 2018 saja untuk data ke mangkiran yaitu sebanyak 195 pegawai dan untuk data permissi disini sebanyak 202 dan untuk di tahun 2019 malah bertambah naik untuk data kemangkiran yaitu sebanyak 202 pegawai dan untuk data permissi sebanyak 212 orang untuk tahun berikutnya, di tahun 2020 data kemangkiran mencatat ada 235 pegawai dan data permissi 221 pegawai selanjut nya di tahun 2021 malah bertambah untuk data kemangkiran sebanyak 255 dan data permissi sebanyak 234 pegawai dengan data di atas pula maka disimpulkan untuk seksi R1B ini setiap tahunnya data kemangkiran dan data permissi selalu naik sehingga kedisiplinannya bisa di katakan sangatlah rendah.

Di samping disiplin kerja ada juga yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu punishment, Punishment atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk reinforcement negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Melalui punishment diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan. Menurut Sadirman (2011), punishment merupakan salah satu bentuk reinforcement negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Menurut, Supriyono 2013 punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Dan menurut Purwanto (2006), punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran,kejahatan atau kesalahan.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk melihat kondisi di atas tentang Punsihment yang ada di PT. Industri Karet Deli Bagian R1B, maka di lakukanlah pengumpulan berupa data kembali dengan terjun langsung dan melihat hasil laporan kerja yang ada di bagian R1B sebagai berikut:

Tabel 1.2 Laporan Surat Peringatan (SP)

No	Nama Pegawai	Kode	Keterangan
1	Eko Syahputra	SP 1	Kedapatan membawa hp di lokasi kerja
2	Abdu Eka Syahputra	SP 1	Berada di ruang steelastik saat produksi
3	Jhodi Hardiansyah	SP 1	Berada di ruang steelastik saat produksi
4	Rahmad Handoko	SP 3	Melempar sampah dengan sengaja
5	Ade Wahyu	SP 2	Berada di ruang steelastik saat produksi
6	Riki Wahyudi	SP 3	Berada di ruang steelastik saat produksi
7	Rahmad Handoko	SP 1	Berada di ruang steelastik saat produksi
8	Rahmad Fauzi	SP 1	Keluar tanpa izin kepala seksi
9	Ansari Harahap	SP 1	Keluar tanpa izin kepala seksi
10	Yopi Darma Putra	SP 1	Meningalkan lokasi kerja tanpa izin

Berdasarkan data di atas menyatakan bahwa punishment atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Setiap hukuman sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia itu sendiri di karenakan banyaknya tekanan dan beban mengakibatkan banyaknya memilih untuk berhenti atau resign dari pekerjaan hal ini bukan tanpa alasan karena ketidak sanggupannya seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan maka lebih baik bagi mereka untuk berhenti saja ketimbang melanjutkan pekerjaan tapi tidak menggunakan hati.

Dan berdasarkan data di tabel tersebut ada banyak pelanggaran yang seharusnya masih bisa di berikan teguran ataupun masukan namun atasan bersikap berlebihan dengan langsung memberikan SP (Surat Peringatan) untuk masalah yang tidak besar. Selain menghindari PHK secara langsung, SP dibuat dengan tujuan memberrikan efek jera pada karyawan yang melakukan pelanggaran, serta sebagai contoh bagi karyawan lainnya agar tidak melakukan pelanggaran yang sama. Surat Peringatan (SP) merupakan suatu bentuk pembinaan perusahaan kepada karyawan sebelum menjatuhkan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya yang berupa surat peringatan kesatu, kedua dan ketiga.

Punishment atau hukuman yang di berikan oleh perusahaan dengan segala fenomena masalah tersebut keluar lah Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Moetheriono (2012) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang

dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi

Maka perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan beberapa hal yang termasuk ke dalam beban kerja, menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas untuk melihat kondisi di atas tentang beban kerja yang ada di PT. Industri Karet Deli Bagian R1B . maka di lakukanlah pengumpulan berupa data dengan terjun langsung dan melihat hasil laporan kerja yang ada di bagian R1B sebagai berikut:

Tabel 1.3 Laporan Harian Proses Pemotong Belt


Target gulungan				Hasil Gulungan		
Target	Kode Belt	No. Lot	Ukuran Ban Luar	Jumlah Potong	No. Serial	Jumlah Gulungan
45 Gulung	D20A3010	05 09 B1 01	185/70 R14	150	1	1
		05 09 B1 02	185/60 R15	300	02 , 03	2
			185/65 R15	300	04 , 05	2
			205/70 R15	150	6	1
			185/60 R15	300	07 , 08	2
			185/70 R14	300	09 , 10	2
			185/65 R15	300	11 , 12	2
			205/70 R15	150	13	1
		185/70 R14	300	14 , 15	2	
		05 09 B1 03	195/50 R15	300	16 , 17	2
			195/55 R15	300	18 , 19	2
			195/50 R15	300	20 , 21	2
			185/65 R15	300	22 , 23	2
	D14F3040	05 09 A3 02	195/55 R15	300	24 , 25	2
			205/45 R17	360	26 ,27	2
			265/65 R17	8	28	1
			265/65 R17	4	29	1
			265/75 R16	183	30	1
			265/75 R16	180	31	1
	Jumlah				4485	31

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil analisis data di atas mengenai Laporan Hasil Pemotongan Ply terdapat target gulungan yang harus di laksanakan setiap harinya yaitu sebanyak 45 gulung perhari untuk mencapai 1 gulungan harus memotong setidaknya 150 lembar potongan agar dapat 1

gulungan dan untuk mendapatkan satu gulungan itu ada tahap dan proses nya tersendiri pertama kali karyawan akan membawa sebuah table lift dan table lift ini berfungsi untuk menopang bahan ketika sudah selesai kemudian harus menyediakan kompon sesuai kebutuhan yang akan di baut dengan kode belt sesuai intruksi kerja yang di berikan oleh poerusahan dan setelah itu para pegawai akan menempelkan bahan dengan kompon yang akan di temple ini di sebut sebagai penyatuan bahan dengan kompon agar mendapatkan potongan belt yang sesuai speck dan sesuai yang berlaku.

Sedikit menjelaskan Laporan Hasil Pemotongan Ply adalah bagian atau kompon pelengkap untuk menjadi suatu ban sehingga jika satu kompon saja tidak di masukan atau bagian dari pembuatan ban berlangsung maka suatu ban tidak ias dibentuk atau dicetak sama hal yang dengan apapun untuk melengkapi sesuatu proses maka ada bagian bagian yang harus di lengkapi jika pun tidak di lengkapi maka suatu produk tidak ias di ias na produk sekiranya begitulah kesimpulannya disini ada beberapa hal dalam satu ias yaitu Kode Lot, No Lot , Ukuran Ban Luar, Jumlah potongan, No Serial, Jumlah Gulungan. Kode lot merupakan suatu bagian yang harus di masukan ke dalam ban merek tertentu jika Lot tidak memiliki kode tersendiri atas bahan yang mau di gabungkan makan akan gagal suatu ban tersebut setiap Kode Lot memiliki tempat atau merk ban masing masing yang ingin di masukan menjadi komponen sehingga tidak ias asal atau sembarangan menggabungkan bahan.

No Lot adalah presentasi dari hari tanggal dan bulan beserta bagian contoh 05 09 B1 01 yaitu 05 Adalah tanggal dari hari yang sekarang dan 09 adalah bulan B1 adalah Regu karena di R1B ada dua regu yaitu regu A (PAGI) dan regu B Malam dua shift yang dapat bergantian jam yang artinya regu A ias berganti malam karena pertukaran shift di tiap minggunya. Ukuran ban luar adalah suatu ukuran yang akan di tempelkan dengan belt nya itu sendiri begitu juga dengan hasil potongan itu sendiri merupakan presentase hasil potongan adapun terdapat nomor serial yaitu gulungan yang di hasilkan.

PERHATIAN	
SOP TARGET PEMOTONGAN BELT	
<u>VISI DAN MISI PERUSAHAAN</u>	
<p>Demi keberlangsungan dan kesejahteraan bersama perusahaan menerapkan target kerja untu mesin potong belt yaitu : Menargetkan dan meningkatkan hasil produksi sebanyak 41 gulung dalam satu hari , hal ini sudah di uji terlebih dahulu oleh bagian teknik QA/QC untuk melihat hasil uji coba dalam satu hari yang menyatakan telah sah dan wajib memenuhi target yang di berikan oleh perusahaan .</p> <p>Di harapkan untuk para pegawai agar memenuhi standart produksi yang telah di berikan oleh perusahaan dan demi kemajuan bersama Terimakasih .</p>	
Ditetapkan tanggal	29 - 10 - 2021
Dikontrol oleh	KA. SEKSI : 

P.T. Industri Karet Deli No. M0113

Gambar 1.1 SOP Target Pemotongan Belt

Target kerja sudah di tetapkan oleh perusahaan dengan demikian para pegawai harus dan taat mengikuti peraturan yang sudah tertera atau di tertulis secara resmi untuk target pemotongan Belt itu sendiri. Berdasarkan fenomena yang telah penulis utarakan dan jelaskan maka yang terjadi di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Industri Karet Deli Bagian R1B”**.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada didalam penulisan ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang sangat buruk menyebabkan masalah bagi perusahaan dan menghambat proses perkembangan perusahaan.
2. Hukuman atau Punishment yang sangat mudah di berikan kepada para pegawai PT. Industri Karet Deli .
3. Banyaknya tuntutan produksi kepada pegawai sehingga menyebabkan kinerja buruk bagi perusahaan PT. Industri Karet Deli.

Dengan adanya rumusan masalah tersebut maka dari itu untuk landasan dalam menentukan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli.

2. Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja , punishment berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli.

Sehingga dapat diambil manfaatnya dari penelitian ini bagi Perusahaan PT. Industri Karet Deli sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan, bagi Perusahaan PT. Industri Karet Deli sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan, bagi Perusahaan PT. Industri Karet Deli sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan dan bagi perguruan tinggi dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi MSDM.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Hasibuan tahun 2017 yang menjelaskan bahwa, yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai tahun 2018 bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut sastroharrdiwiryono tahun 2003 disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku disuatu perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimenjo dalam Sutrisno 2011 bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin dalam kerja adalah, ketepatan waktu dimana seorang pemimpin menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ketaatan terhadap peraturan perusahaan dimana karyawan harus taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan, dan yang terakhir tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tidak sedikit ditemukan karyawan yang sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga apabila Anda menemukan karyawan yang seperti ini, mereka dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dan bergerak maju. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab atas setiap tugas yang telah diberikan kepadanya.

Seseorang yang membuat atau melanggar peraturand dan tata tertib perusahaan akan di kenakan sebuah hukuman atau yang di sebut Punishment. Punishment atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk reinforcement negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Melalui punishment diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan.

Menuru Hasibuan 2009 Punishment (hukuman) diartikan sebagai hukuman bagi karyawan yang melakukan perbuatan secara sadar karyawan untuk menjatuhkan orang lain. Hukuman bagi karyawan bisa berupa diberikan sanksi atau peringatan agar karyawan tersebut tidak mengulangnya lagi Mangkunegara tahun 2013 Ditarik simpulan hukuman artinya pemberian sanksi atau peringatan bagi karyawan yang sengaja berbuat kesalahan agar tidak merugikan bagi perusahaan juga bagi karyawan. Sedangkan menurut Purwanto 2006 berdasarkan fungsinya hukuman atau punishment dibagi dalam dua jenis, yaitu:

1. Hukuman preventif, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran, sehingga hukuman ini dilakukan sebelum pelanggaran itu dilakukan.
2. Hukuman represif, yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran. Hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Dari pemahaman di atas disimpulkan bahwa Punishment merupakan suatu tindakan untuk mencegah atau meminimalisir pegawai untuk membuat kesalahan pada pekerjaan yang sedang di laksanakan dan sebagai acuan agar lebih teliti untuk bekerja dan berhati hati. Sehingga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Punishment Mangkuprawira (2009) menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

A. Pelanggaran Tingkat I

1. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
3. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.

B. Pelanggaran Tingkat II

1. Tidak masuk kerja selama 3(tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
2. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

C. Pelanggaran Tingkat III

1. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
3. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
4. Mencuri asset perusahaan.

Menurut Rivai dalam Koencoro tahun 2013 Indikator punishment, hukum ringan hukuman ini berupa peringatan atau teguran bagi karyawan, hukum sedang penurunan gaji atau pembatalan kenaikan gaji, hukum berat pemberhentian kerja atau pencopotan jabatan pantas diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berat di perusahaan.

Semakin majunya suatu perusahaan dan semakin banyaknya pesaing yang makin bertambah maka sumber daya manusianya haruslah yang terbaik untuk perusahaan agar suatu perusahaan itu tetap berjalan namun hanya saja tidak semua para pegawai dapat di katakan yang terbaik karena adanya persaingan antara individu dan hal yang menjadi lumrah adalah dia lah yang paling unggul biasanya para pegawai yang memiliki keunggulan individu lebih diprioritaskan keberadaannya sebab sangat di butuhkan namun bagi pegawai yang kurang dalam skill individunya kurang akan di buang atau di pecat mau itu secara sepihak atau secara kedua belah pihak dan ini adalah hal yang biasa bagi suatu perusahaan untuk para pegawai yang mengingat kinerja pegawai itu sangatlah buruk.

Menurut Moehariono tahun 2012 kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Maluyu S.P. Hasibuan tahun 2001 mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson tahun 2001 faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

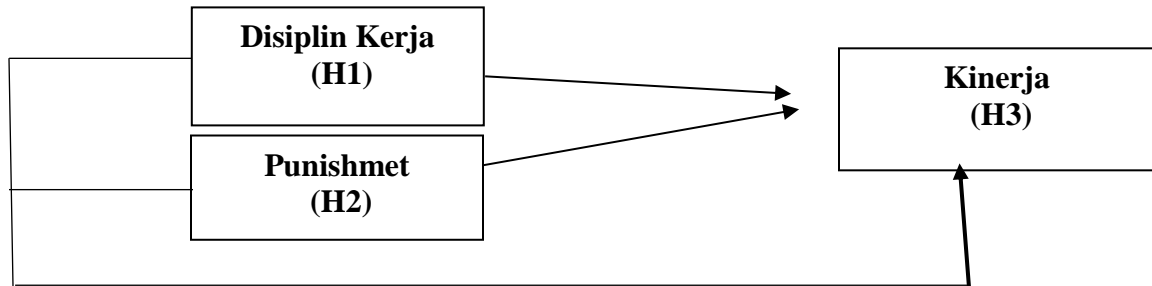
- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima,
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara tahun 2000 menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain, faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins tahun 2006 ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut, sebagai berikut:

- a. Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.
- b. Indikator yang selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.
- c. Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.
- d. Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- e. Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.
- f. Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja

Sehingga dari hasil penelitian-penelitian para ahli sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dengan kerangka penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan pada gambar 2.1 memperlihatkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, punishment terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Secara bahasa pengertian parsial adalah sebagian dari suatu keseluruhan. Lawan kata parsial adalah total atau menyeluruh (simultan). Kata simultan biasanya digunakan untuk menyebut sesuatu yang merupakan bagian dari keseluruhan.

Hasil hipotesis dalam penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel punishment terhadap variabel kinerja, terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, punishment terhadap variabel kinerja.

3. METODE

Jenis data yang digunakan dalam Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Data kuantitatif merupakan suatu metode yang mampu membuat abstraksi hasil penelitian, dan membuat artikel untuk dimuat kedalam jurnal ilmiah dan mampu mengkomunikasikan hasil penelitian kepada masyarakat luas, jenis data kuantitatif dalam penelitian ini di peroleh berupa kuisisioner dan wawancara yang disebarakan kepada karyawan pada PT. Industri Karet Deli. Sedangkan Sumber data yang digunakan memakai data primer dimana data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa membagikan kuesioner serta melakukan observasi pengamatan langsung) pada karyawan PT. Industri Karet Deli Medan. Kedua menggunakan data sekunder data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsipresmi, serta literatur lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan PT. Industri karet Deli yang berada di jalan Kolonel Yos Sudarso Km. 9,5 Medan dengan waktu penelitian yang dilakukan yaitu mulai pada bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Juni 2022. Populasi yang diambil pada peneltian ini adalah karyawan bagian seksi R1B sebanyak 104 orang.

Tabel 3.1 Karakteristik Populasi Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah Orang
1	K.Seksi	1
2	K.Regu	2
3	KASUB	4
4	ADM	3
5	Produksi Kontrol	2
6	Operator	92
Total		104

Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang hanya mengambil mengambil 104 Karyawan di PT. Industri Karet Deli. Untuk meneliti pengaruh Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai Pada PT. Industri Karet Deli Bagian R1B. Setelah itu, jika semua data sudah terkumpul maka penulis melakukan analisis data dengan menggunakan program spss, dan teknik analisis data yang di gunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis Regresi Linier Berganda.

Persamaan Regresi Linier Berganda mengacu pada sugiyono (2017) persamaan : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$

Dimana :

a = konstantan

B = Koefesien hubungan variabel bebas dan variabel terikat

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Punishment

E = Standart eror

Tabel 4.4 Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Berganda								
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif	
1	(Constant)	4.369	1.238		3.529	.001		
	Total_X1	.715	.067	.707	10.656	.000	.961	1.041
	Total_X2	.147	.058	.166	2.506	.014	.961	1.041
A. Dependent Variable: Total_Y								
Keterangan :								
$Y = A + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$								
$Y = 4,369 + 0,715 X_1 + 0,147 X_2 + E$								

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

$$Y = 4.369 + 0,715 X_1 + 0,147 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) sebesar 4.369 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Punishment (X2) dalam keadaan konstan maka Kinerja Pegawai (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 4.369
2. Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 71.5%.
3. Punishment (X2) sebesar 0,147 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel punishment maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 14.7%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah nilai variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 71.5%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja.

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.5 Hasil Uji t

Uji t								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.369	1.238		3.529	.001		
	Total_X1	.715	.067	.707	10.656	.000	.961	1.041
	Total_X2	.147	.058	.166	2.506	.014	.961	1.041
a. Dependent Variable: TOTAL_Y								
KETERANGAN :								
nilai t_{tabel} untuk jumlah observasi 104 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $104-3 = 101$ diperoleh 1,983. Sehingga pada tabel t harus $> 1,983$.								
Pada Sig, dapat dikatakan signifikan apabila harus $< 0,05$								
Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,656 > 1,983$) dan Sig ($0,000 < 0,05$)								
Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,506 > 1,983$) dan Sig ($0,014 < 0,05$)								

Uji hipotesis ini diterima karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ $X_1 = 10,656 > 1,983$ dan $X_2 = 2,506 > 1,983$. Dari hasil pengolahan di atas terlihat halaman nilai Sig lebih kurang dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima. Selanjutnya pengujian hipotesis secara simultan atau uji F untuk melihat apakah pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Uji F

Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.098	2	477.549	67.906	.000 ^b
	Residual	710.287	101	7.033		
	Total	1665.385	103			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						
KETERANGAN :						
rumus $df1 = k-1$, $df2 = n-k$. Nilai $k = 3$ dan $n = 104$. jadi $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 104 - 3 = 101$. Jadi diperoleh nilai F tabel yaitu sebesar 3,09.						
Sehingga F hitung sebesar 67,906.						
Pada Sig, dapat dikatakan signifikan apabila harus $< 0,05$						
Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67,906 > 3,09$)						

Uji statistik F diuji simultan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap dependen yang diuji pada tingkat signifikan 5% dengan dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Dari di perolehnya nilai F yaitu sebesar 3,09 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67,906 > 3,09$) maka hipotesis di terima. Setelah itu ada uji koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan punishment (X2) terhadap naik turunnya variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) secara serempak.

Tabel 4.7 Hasil Output Uji Determinasi

Uji Determinasi				
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.565	2.652
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				
KETERANGAN :				
Adjusted R square = 0.565 atau ($R^2 \times 100 = 0,565 \times 100 = 56,5\%$) Menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Punishment mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan 43,5% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.				

Pembahasan

Dalam pembahasan ini hasil dari pengolahan data yang diperoleh langsung dari PT. Industri Karet Deli untuk data disiplin kerja dan punishment serta kinerja pegawai, sehingga pada pengujian data menggunakan SPSS dan berdasarkan pada tabel-tabel diatas dapat kita lihat hasil dari penelitian ini adanya pengaruh independent terhadap dependent adalah sebagai berikut ini:

1. Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan data yang di ambil dari total seluruh pegawai yang bekerja dan setelah di lakukannya analisis maka peneliti menyimpulkan variabel X1 sangat berpengaruh terhadap variabel Y yang di mana dengan adanya disiplin kerja yang baik dan bagus maka kinerja pegawai akan semakin bagus pula hal itu berdampak

sebaliknya jika suatu kondisi dimana disiplin kerja sangat buruk maka kinerja pegawai juga berdampak buruk pula.

2. Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Dapat diartikan bahwa jika sebuah punishment atau hukuman di keluarkan oleh pihak perusahaan untuk seorang pegawai dan sebuah punishment itu dapat di katakan biasa tapi tetap menerima punishment berupa SP maka yang terjadi selanjut nya adalah kinerja pegawai jadi terganggu di sebabkan oleh hukuman itu sendiri jadi seorang pegawai itu tidak fokus lagi untuk berkerja dan lebih memikirkan akan kesalahnya.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara simultan variabel disiplin kerja dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai , hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dari variabel kinerja pegawai adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang di tuangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini disiplin kerja terhadap pegawai PT. Industri Karet Deli sangatlah rendah jika di lihat dari banyaknya ketidakhadiran yang data tersebut di ambil langsung dari perusahaan yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk dan peneliti melihat dari segi manajemannya sendiri bahwa haruslah ada perbaikan diri dari diri sendiri serta memberikan suport sistem kepada pegawai agar sekiranya dapat mengurangi yang namanya ketidakhadiran itu sendiri.
2. Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dalam hal ini punishment sama pentingnya dalam hubungan untuk pengaruhi pegawai karena dengan di kenakannya punishment kepada pegawai maka akan menjadi beban pikiran sehingga kurangnya fokus bekerja dan membuat kinerja pegawai itu sendiri menjadi buruk dan sebagai pandangan peneliti dilihat dari segi manajemen sebaiknya para atasan sekiranya lebih memberikan kesempatan terhadap pegawai agar pegawai tersebut tetap merasa nyaman dalam bekerja sehingga kesalahan demi kesalahan dapat di kurangi.
3. Disiplin Kerja dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, khususnya dalam hal ini dengan buruknya disiplin kerja pegawai maka di kenakannya pula sangsi berupa punishment dan membuat kinerja karyawan menjadi tidak baik. Menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Punishment mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan 43,5% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kirannya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait, berikut merupakan saran yang di berikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan disarankan untuk mempertegas para pegawai agar lebih sungguh sungguh dalam hal kedisiplinan terlebih soal ketidakhadiran pegawai sehingga masalah persoalan tentang disiplin kerja dapat teratasi dengan baik dan peneliti melihat dari segi manajemannya sendiri bahwa haruslah ada perbaikan diri dari diri sendiri serta memberikan suport sistem kepada pegawai agar sekiranya dapat mengurangi yang namanya ketidakhadiran itu sendiri.
2. Bagi perusahaan agar tidak terlalu cepat dalam mengambil keputusan untuk memberikan hukuman terhadap pegawai karena bisa mengganggu kinerja pegawai itu sendiri dan sebagai pandangan peneliti dilihat dari segi manajemen sebaiknya para atasan sekiranya lebih memberikan kesempatan terhadap pegawai agar pegawai tersebut tetap merasa nyaman dalam bekerja sehingga kesalahan demi kesalahan dapat di kurangi.
3. Bagi peneliti untuk tidak meneliti pada satu tempat saja agar lebih menambah wawasan peneliti tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada seluruhnya yang telah berjasa dalam penulisan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat menjadi masukan bagi para pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Jackson, M. R. (2001). <http://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/bab-ii-pengaruh-kompetensi-sikap-dan-tindakan-terhadap-kinerja-pegawai-bagian-keuangan-uin-sunan-KALIJAGA-YOGYAKARTA.pdf>.
- Mangkunegara, M. (2000). <https://eprints.umm.ac.id/22522/3/jiptumpp-gdl-aliefbasti-39660-3-babii.pdf>.
- Mangkunegara, M. (2000). <https://eprints.umm.ac.id/22522/3/jiptumpp-gdl-aliefbasti-39660-3-babii.pdf>.
- Menurut(Hasibuan). (2009). <http://eprints.unm.ac.id/14246/1/Jurnal%20Reni.pdf>.
- Menurut (sastroharrdiwiryo). (2003). <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis>.
- Moehariono,M.(2012).<http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/75/BAB%202.pdf?sequence=7&isAllowed=y>.

ramesti, R. A. (t.thn.). Jurnal Administrasi Bisnis.

Prawiro, A. (t.thn.). <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3902>.

Purwanto, M. (2006). <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/punishment-atau-hukuman-pengertian-tujuan-bentuk-dan-prinsip.html>.

Rivai, M. (2011). <http://repository.stiedewantara.ac.id/1917/4/BAB%20II.pdf>.

Sardiman, M. (2011). <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/punishment-atau-hukuman-pengertian-tujuan-bentuk-dan-prinsip.html>.

Astroharrdiwiryono.(2003).https://repository.nusamandiri.ac.id/index.php/unduh/item/9136/File_16-BAB-3.pdf.