
**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.
ACS Jakarta Selatan**

Fuja Dinda Nabila^{1*}, Lili Sularmi², Hamdi Supriadi³

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
watashiwafuu@gmail.com, lilisularmi.ls81@gmail.com,
hamdisupriadi11@gmail.com

(Diterima: 10 Januari 2025; Direvisi: 20 Januari 2025; Dipublikasikan: 26 Januari 2025)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT ACS Jakarta Selatan. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,711 + 0,606X$. Nilai korelasi sebesar 0,615 (kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 37,8%. Nilai $t_{hitung} 5,939 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,415 + 0,386X$. Nilai korelasi sebesar 0,411 (Cukup kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 16,9%. Nilai $t_{hitung} 3,436 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Secara simultan Terdapat pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 14,739 + 0,560X_1 + 0,076X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,618 (kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 38,3%. Nilai $F_{hitung} 17,655 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawa Disiplin Kerja, Punishment, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline and punishment on the performance of employees at PT ACS Jakarta Selatan. The research methodology used is a quantitative method. The population in this study consists of 60 employees at PT ACS Jakarta Selatan, with a sample size of 60 respondents using a saturated sample. The data collection technique was conducted through questionnaires. The data analysis methods used are simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, determination coefficient, partial t-test, and simultaneous F-test. The results of this study indicate that there is an influence of work discipline on the performance of employees at PT ACS Jakarta Selatan, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 15.711 + 0.606X$. The correlation value is 0.615 (strong). The determination coefficient R Square value is 37.8%. The t-value is $5.939 > t\text{-table } 2.001$ with a significance of $0.000 < 0.05$. There is an influence of punishment on the performance of employees at PT ACS Jakarta Selatan, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 25.415 + 0.386X$. The correlation value is 0.411 (fairly strong). The determination coefficient R Square value is 16.9%. The t-value is $3.436 > t\text{-table } 2.001$ with a significance of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, there is an influence of work discipline and punishment on the performance of employees at PT ACS Jakarta Selatan, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 14.739 + 0.560X_1 + 0.076X_2$. The correlation value is 0.618 (strong). The determination coefficient R Square value is 38.3%. The F-value is $17.655 > F\text{-table } 3.16$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Punishment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2017:4), "sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi."

Untuk itu wajib bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja kepada karyawan yang dimiliki, sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan memaksimalkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat memaksimalkan tingkat pencapaian perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Salah satu permasalahan penting yang sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya, dengan adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan pasti selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai cita-cita perusahaan.

PT. ACS adalah perusahaan yang bergerak di bidang wisata keluarga, Kampung Main Cipulir atau sering dipanggil dengan nama Taman Bermain Cipulir ini adalah tempat wisata keluarga yang menawarkan berbagai keseruan dalam berwisata *outbound*, kuliner, kegiatan olahraga, ataupun sekedar bersantai dibawah rindangnya pepohonan.

Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan pihak manajemen perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang memadai yang siap untuk melayani pelanggan dan dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan.

Berikut adalah tabel data Kinerja pada Kampung Main Cipulir.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan pada Kampung Main Cipulir Tahun 2020-2022

PRODUK	2020		2021		2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tiket Masuk	20	14.4	20	12	20	11.52
Tiket Kolam Renang	15	10.8	15	9	15	7.68
Tiket Outbound	6	2.16	6	2.88	6	3.25
Tiket ATV	6	3.6	6	1.44	6	1.102
Tiket Satwa	6	2.52	6	1.152	6	768
Tiket Kuda	6	2.88	6	1.344	6	1.55
Tiket Panahan	7	4.68	7	6	7	3.96
Tiket Flying Fox	10	5.14	10	3	10	2.23
Sewa Saung	600 Pax	504 Pax	600 Pax	320 Pax	600 Pax	400 Pax
Sewa Aula	12 Pax	5 Pax	12 Pax	8 Pax	12 Pax	6 Pax
Total % Pencapaian	76.612	46.689	76.612	37.134	76.612	32.466
	100%	60.94%	100%	48.47%	100%	42.37%

Sumber: PT. ACS Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil kinerja karyawan Kampung Main Cipulir mengalami penurunan, dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana pada tahun 2020 memiliki presentase 60.94%, tahun 2021 memiliki presentase

48.47% sedangkan pada tahun 2022 memiliki presentase 42.37%, salah satu produk tiket yang terus mengalami penurunan adalah tiket satwa, pada tahun 2020 hanya terjual 2.520, tahun 2021 terjual 1.152, dan turun drastis ditahun 2022 yaitu hanya terjual 768 tiket. Hal ini diduga masih kurang tepatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang terlambat memenuhi *deadline*, tingkat disiplin yang rendah, kurangnya teliti terhadap pekerjaan, karyawan kurang berinisiatif dan kreatif dalam bekerja, karyawan tidak dapat berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan sangat lama selesai, dan kurangnya motivasi dalam bekerja, serta kurang tegasnya pemimpin dalam memimpin, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Tabel 2. Bobot Penilaian Kampung Main Cipulir

Nilai	Keterangan
<50%	Sangat Buruk
51-60%	Buruk
61-70%	Kurang
71-80%	Baik
81-100%	Sangat baik

Sumber : PT. ACS Jakarta Selatan

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan kriteria penilaian yang ada di Kampung Main Cipulir, bahwasannya skor <50% termasuk dalam kategori sangat buruk, Skor 51-60% memiliki kriteria buruk, Skor 61-70% memiliki kriteria kurang, Skor 71-80% memiliki kriteria baik dan skor 81-100% memiliki kriteria yang Sangat baik.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap yang harus ada pada semua karyawan dan pimpinan perusahaan. Suatu sikap disiplin harus menjadi sebuah kebiasaan yang wajib diterapkan seluruh anggota perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:444) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku".

Berikut data absensi karyawan Kampung Main Cipulir:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Kampung Main Cipulir Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Alfa	Izin	Terlambat	Sakit	Total Absen	%Total
2020	60	312	20	4	10	7	41	13%
2021	60	312	18	6	13	5	42	14%
2022	60	312	15	8	14	9	46	15%

Sumber: PT. ACS Jakarta Selatan

Berdasarkan data tabel 1.3 terkait disiplin kerja pada Kampung Main Cipulir dilihat dari hasil penilaian menunjukkan bahwa, pada tahun 2020, total absen mencapai 13%, tahun 2021 mencapai 14%, hingga terus meningkat ditahun 2022 mencapai 15%. Secara keseluruhan kondisi ini kurang baik, dimana seluruh karyawan baik yang terlambat, izin, alfa, maupun sakit menunjukkan *trend* yang meningkat, dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, dimana banyak karyawan yang acuh terhadap pekerjaan mereka, meninggalkan pekerjaan saat waktu bekerja, serta penggunaan waktu yang belum efektif, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Disamping disiplin kerja, terdapat faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Punishment*. *Punishment* atau hukuman adalah suatu kelompok atas kesalahan, pelanggaran, atau kejahatan yang telah dilakukan

dalam bentuk *reinforcement negative* atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari.

Melalui *punishment* diharapkan seseorang atau kelompok yang telah melakukan kesalahan bisa menyadari perbuatannya, agar menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan sehingga berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019:55) "*Punishment* merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku".

Berikut merupakan data *punishment* pada Kampung Main Cipulir:

Tabel 4. Data *Punishment* Karyawan Kampung Main Cipulir Tahun 2020-2022

Tahun	JUMLAH KARYAWAN	SP I	SP II	SP III	PHK	SKORS	Total (%)
2020	60	10	3	2	-	-	25%
2021	60	7	2	1	-	-	17%
2022	60	4	2	-	-	-	10%

Sumber: PT. ACS Jakarta Selatan

Tabel diatas menjelaskan bahwa *punishment* pada Kampung Main Cipulir adalah kurangnya penerapan sistem *punishment* atas kesalahan yang dibuat oleh karyawan, serta kurang tegasnya perusahaan dalam mencopot pangkat dan menunda kenaikan pangkat karyawan yang melakukan pelanggaran berat, seperti datang terlambat, tidur saat jam kerja, meninggalkan pekerjaan, SOP pelayanan yang kurang penerapannya mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang terjadi pada perusahaan. Terlihat pada data tahun 2020 dikenakan *punishment* sebanyak 15 orang atau 25%, sedangkan pada 2021 dikenakan *punishment* sebanyak 10 orang atau 17%, dan terus menurun pada tahun 2022 yang dikenakan *punishment* sebanyak 6 orang atau 10%. Pada table 1.4, tahun 2020 SP I memiliki jumlah tertinggi, diantara sanksi lainnya. SP I meliputi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang melanggar aturan, seperti tidur di waktu bekerja, keluar kantor saat jam kerja, merokok saat bekerja. SP II meliputi, alfa yang lebih dari tiga kali, menyembunyikan tiket, menjual tiket tanpa diinput pada software penjualan perusahaan. Untuk SP III pelanggaran yang dilakukan adalah bertengkar dengan pengunjung, tidak mau melayani pengunjung, mencuri peralatan kantor dan mengambil tiket tanpa sepengetahuan perusahaan untuk dibagikan ke keluarga mereka.

Dengan adanya faktor seperti disiplin kerja and *punishment* dapat merangsang *semangat* karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT ACS Jakarta Selatan**"

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2017:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, yang berarti data konkrit digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2017:44) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif memiliki tingkatan tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif karena dapat membangun suatu teori yang berguna untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat penelitian ini dilakukan di Kampung Main Cipulir, Jakarta Selatan, yang terletak di Jl. Masjid Jami' Nurul Yaqin, Gang H. Ali Sairi No. 1A, RW.12, Grogol Selatan, Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12220. Tempat penelitian dipilih berdasarkan relevansi dan aksesibilitasnya, serta kemampuannya untuk menyediakan data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:13), tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif. Kampung Main Cipulir merupakan lokasi yang ideal untuk penelitian ini karena menyediakan berbagai wahana dan fasilitas yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, yang menjadi fokus penelitian.

Waktu pelaksanaan penelitian dijabarkan dalam rentang waktu tertentu yang melibatkan berbagai tahapan kegiatan. Penelitian ini dimulai pada bulan September 2023 dan berlanjut hingga Mei 2024, meliputi penyusunan proposal, seminar proposal, revisi proposal, pengumpulan data melalui kuesioner, serta pengolahan data. Setiap kegiatan direncanakan secara rinci dalam tabel waktu pelaksanaan penelitian untuk memastikan bahwa setiap tahap dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dengan perencanaan yang matang, diharapkan semua tahapan penelitian dapat berjalan lancar dan hasil yang diperoleh dapat maksimal.

Operasional variabel penelitian mencakup variabel independen dan dependen. Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan punishment (X2). Disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:444) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara itu, punishment menurut Suparmi dan Septiawan (2019:55) adalah tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yang menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Variabel-variabel ini dioperasionalkan dalam bentuk tabel variabel, indikator, dan nomor pernyataan untuk memudahkan pengukuran dan analisis.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov – Smirnov (KS) test. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan one sample kolmogrov- smirnov test dengan syarat jika $\text{asyp sig (2-tailed)} > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika $\text{asyp sig (2-tailed)} < 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

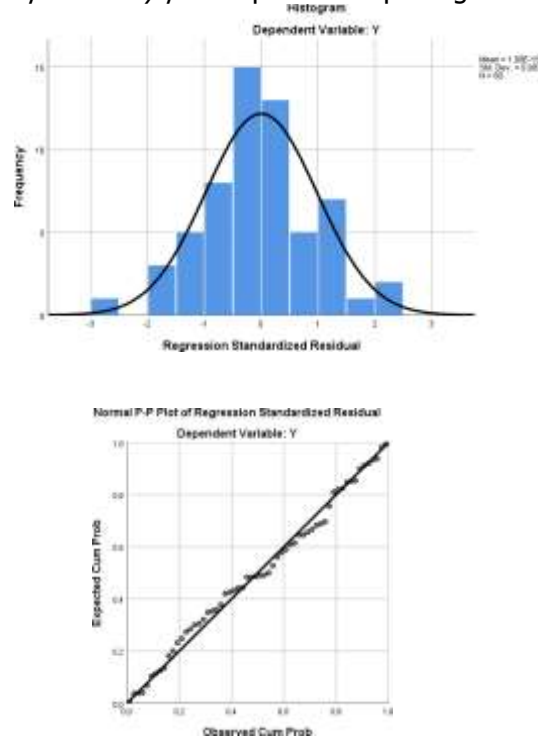
Unstandardized Residual	
N	60
Normal Parameters ^{a,b} <u>Mean</u> Std. Deviation	<u>,0000000</u>
	411,927,740
Most Extreme Differences <u>Absolute</u>	<u>,067</u>
<u>Positive</u> <u>Negative</u>	<u>,067</u>

	-,053
Test Statistic	,067
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi **berdistribusi secara normal** dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26)

Gambar 4. 2. Uji Normalitas Histogram dan Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *Probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini **berdistribusi secara normal**.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menenguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independen*). Deteksi tidak adanya Multikolinieritas dengan melihat besaran nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Menurut Ghozali (2016:106) kriteria terbebas dari gejala multikolinieritas yaitu nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

--

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta			Collinearity Statistics	
Model B		Std. Error		T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	14,739	4,369		3,373	,001		
DISIPLIN KERJA	,560	,126	,568	4,438	,000	,662	1,511
PUNISHMENT	,076	,120	,081	,633	,529	,662	1,511

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel disiplin kerja dan punishment sebesar $0,662 > 0,10$ dan nilai VIF variabel disiplin kerja dan punishment sebesar $1,511 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan punishment **tidak terjadi gejala multikolinieritas**.

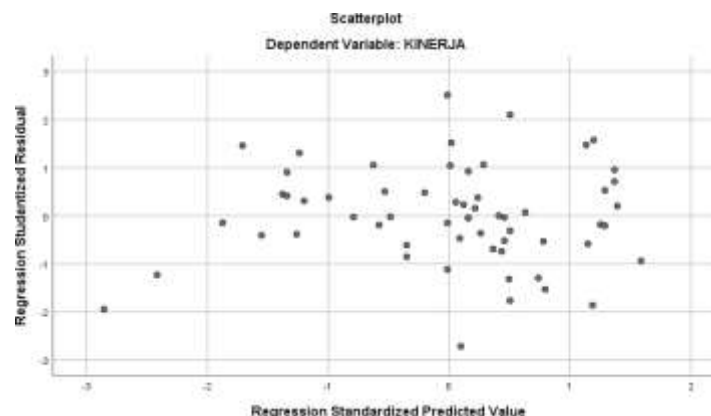
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengukurnya dengan menggunakan grafik Scatterplot.

Adapun ketentuan bila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- Titik-titik mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas** dalam penelitian ini.

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pengganggu pada priode t-1. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, model regresi lain adalah model regresi bebas dari autokorelasi. Untuk menguji

autokorelasi akan dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4. 15. Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson (DW)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Autokorelasi
1,100 - 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 - 2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,460 - 2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2017:88)

Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16. Hasil Autokorelasi Durbin-Watson (DW)

Model Summary ^b					
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,618 ^a	,383	,361	419,092	1,991

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.16, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,991 maka masuk dalam interval 1,550 – 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini **tidak terdapat autokorelasi**.

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor. Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya keadaan variabel dependen dilakukan dengan cara menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Tabel 4.17. Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	T	Sig.
Model B		Std. Error		Beta		
1	(Constant)	15,711	4,069		3,861	,000
	DISIPLIN KERJA	,606	,102	,615	5,939	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 15,711 + 0,606X$, dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 15,711 nilai ini menunjukkan bahwa pada disiplin kerja (X₁) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,711.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,606 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,606 satuan.

Tabel 4.18. Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			t	Sig.
Model B	Std. Error	Standardized Coefficients		

1	(Constant)	25,415	4,194		6,060	,000
	PUNISHMENT	,386	,112	,411	3,436	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 25,415 + 0,386X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 25,415 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat punishment (X_2) bersifat satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,415.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,386 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan punishment sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,386 satuan.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				t	Sig.
Model B		Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,739	4,369	3,373	,001
	DISIPLIN KERJA	,560	,126	4,438	,000
	PUNISHMENT	,076	,120	,633	,529

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 14,739 + 0,560X_1 + 0,076X_2$

- Konstanta sebesar 14,739 artinya jika variabel disiplin kerja dan punishment, bernilai satuan maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 14,739.
- Nilai regresi $0,560X_1$ (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai sebesar 0,560 satuan, dengan asumsi variabel punishment kerja (X_2) dalam keadaan tetap.
- Nilai regresi $0,076X_2$ (positif) artinya apabila variabel punishment (X_2) meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,76 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dalam keadaan tetap.

3. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya. Berikut ini adalah tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.20 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang (cukup kuat)
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017 : 185)

a. Uji Korelasi Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21. Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

	Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,615**
	Sig. (2-tailed)	0,000

KINERJA	Pearson Correlation	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,615 yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

b. Uji Korelasi Punishment (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi pada variabel punishment (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22. Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)

Correlations

PUNISHMENT	Pearson Correlation	1	,411**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,411**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	60	60

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,411 yang artinya tingkat hubungan punishment terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **sedang (Cukup kuat)**.

c. Uji Korelasi (X₁) Dan (X₂) Terhadap (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi disiplin kerja (X₁) dan punishment (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.23. Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	Adjusted	Std. Error of	R Square	F	df1	df2	Sig. F
	Square	R Square	the Estimate	Change	Change			Change
1	,618 ^a	,383	,361	419,092	,383	17,655	2	57

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PUNISHMENT

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,618 yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja dan punishment secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar-besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas, Ghazali (2016:135).

a. Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji koefisien determinasi disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24. Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
		Square		
1	,615 ^a	,378	,367	416,923

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R_{Square} sebesar 0.378 yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar **37,8%**, sedangkan sisanya sebesar 62.2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinasi *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji koefisien determinasi punishment (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.25. Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
		Square		
1	,411 ^a	,169	,155	481,934

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R_{Square} sebesar 0.169 yang artinya variabel *punishment* (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar **16,9%**, sedangkan sisanya sebesar 83,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Koefisien Determinasi (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Hasil uji koefisien determinasi disiplin kerja (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.26. Koefisien Determinasi (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
		Square		
1	,618 ^a	,383	,361	419,092

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PUNISHMENT

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R_{Square} sebesar 0.383 yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar **38,3%**, sedangkan sisanya sebesar 61,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Setelah melakukan uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik dalam model regresi, langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis dengan melakukan uji statistik t (uji t) dan uji statistik F (uji F).

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh

signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun ketentuan mencari nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara jumlah responden $n=60 - 2 = 58$ dilihat dari distribusi nilai t_{tabel} maka nilai t_{tabel} 2,001. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak H_a diterima

Jika nilai signifikansi yang dihasilkan ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah hasil pengujian t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 26 :

a. Uji Hipotesis (X_1) Terhadap (Y)

Hasil uji hipotesis parsial disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.27. Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Unstandardized Coefficients					t	Sig.
Model B			Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15,711	4,069		3,861	,000
	DISIPLIN KERJA	,606	,102	,615	5,939	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 5,939 $>$ t_{tabel} 2,001 dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa **terdapat pengaruh** disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan.

b. Uji Hipotesis (X_2) Terhadap (Y)

Hasil uji hipotesis parsial *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.28. Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)

Unstandardized Coefficients					t	Sig.
Model B			Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25,415	4,194		6,060	,000
	PUNISHMENT	,386	,112	,411	3,436	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,436 $>$ t_{tabel} 2,001 dengan signifikansi 0,001 $<$ 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa **terdapat pengaruh** *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut: DF (pembilang) = $k-1$ dan DF (penyebut) = $n-k-1$ dimana n = jumlah sampel penelitian, k = jumlah variabel bebas, dan 1 = konstan.

$$DF \text{ (pembilang)} = 3-1 = 2$$

DF (penyebut) = $60-3 = 57$ sehingga diperoleh F_{tabel} 3,16 (terlampir uji F) Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- H_{03} diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji F simultan disiplin kerja (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.29 Uji F hitung ANOVA^a

Model Sum of Squares			Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	620,195	2	310,098	17,655	,000 ^b
	Residual	1,001,138	57	17,564		
	Total	1,621,333	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PUNISHMENT

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh nilai $F_{hitung} 17,655 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara **simultan terdapat pengaruh** disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT ACS Jakarta Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,711 + 0,606X$. Nilai korelasi sebesar 0,615 (Kuat). Nilai koefisien determinasi R^2 37,8%. Nilai $t_{hitung} 5,939 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan.

Terdapat pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,15 + 0,386X$. Nilai korelasi sebesar 0,411 (Cukup Kuat). Nilai koefisien determinasi R^2 16,9%. Nilai $t_{hitung} 3,436 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan terdapat pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan.

Secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT ACS Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 14,739 + 0,560X_1 + 0,076X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,618 (Kuat). Nilai koefisien determinasi R^2 38,3%. Nilai $F_{hitung} 17,655 > F_{tabel} 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan punishment terhadap kinerja karyawan PT ACS Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mukhtar, dkk. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Watallipue Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. PRECISE : Journal of Economic. Vol.3 No.1, 2829-5161. (2024)
- Angga Pratama, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisata Angkasa Permain. Jurnal Semarak, Universitas Pamulang. Vol.3 No.2, 2615-6849 (2020)
- Aulia Elvina Sari. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Borneo Student Research. Vol. 2, No.1, 2721- 5725. (2020).

- Baliyah Munadja dkk, Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa, Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, Universitas Pamulang, 2 (1), 2615-
- Dewi Nuzila Ramadanita,Dkk. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara Karawang, Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol 6 No. 1, 2541-0849(2021)
- Edison, d. (2018). *Manajemen Dan Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathia Nur Hanifah,dkk Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Non ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. *Journal of social science reaserch*. Vol. 3 No.3, 2807-4246 (2023)
- Febrian Masdin Surya, dkk. Borneo Student Research Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya (2020)
- Fitriani Fajar,dkk Influence work discipline and punishment on employee performance PT.Pratama Abadi. Fair value, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Vol.5 No.2, 2622-2191. (2022)
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Bumi Aksara
- Iham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno. Anlisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi* Vol.30 No. 02, 0854-0985
- K, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Konsep*. Tangerang Selatan: CV. AA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kirana Vallenia,dkk Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek) (2019)
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Malayu, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marsinah, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Moh. Muslim. *Membangun Visi Perusahaan*. ESENSI, Vol.20 No.3 (2017)
- N. Lilis Suryani, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber daya manusia, dan Keuangan*, Vol.6 No. 2, 2339-0689. (2018)
- Nurul Aulia Saputri, dkk Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugrah Abadi Wilayah Kota Medan (2022)
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rendra Suryadilaga dkk Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Telkom Indonesia) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No.1, 156-163 (2016)
- Robbins. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tarigan, B., Priyanto, A,A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.
- Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi). 20 (1), 2655-9943.
- Wahyu Syahputra, dkk Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment terhadap Kinerja pegawai pada PT. Industri Karet Deli Bagian Seksi RIB. Jurnal Ekonomi Bisnis, dan Manajemen. Vol.2 No.2, 2962-7621 (2023)
- WindaSri Astuti, dkk Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Hasamitra Makassar. Jurnal Organisasi Dan Manajemen 31-46 (2018).