



**Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU
(Studi Kasus Pada Divisi *Engineering*)**

Damitha Rande

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
Jl. Muara Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda
damitharande79@gmail.com

ABSTRACT *This study aims to determine the effect of work discipline and punishment on employee performance. The research method used is a quantitative method to determine the effect between two variables. The sample used was 65 respondents who were employees of PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) using nonprobability sampling with saturated sampling method. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of SPSS version 25.*

The results of this study indicate that the work discipline and punishment variables simultaneously together have a significant effect on employee performance, the work discipline variable partially has a significant effect on employee performance, the punishment variable partially has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Punishment, Employee Performance*

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Sampel yang digunakan adalah 65 responden yang merupakan karyawan PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) dengan menggunakan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan *punishment* secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Punishment*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki Manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang penerapannya lebih dikhususkan kepada sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia tidak semudah mengelola sumber daya lainnya, karena unsur dari sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas perusahaan untuk pencapaian tujuan. Perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia

yang berkualitas jika dikelola dengan baik, kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2016) “manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Mengelola sumber daya manusia dapat didukung melalui disiplin kerja karyawan, disiplin kerja merupakan hal yang penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena akan sulit mencapai hasil yang optimal jika dalam perusahaan tidak ada disiplin kerja. Mengatur perilaku dan cara bekerja seorang karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dalam perusahaan mampu menciptakan karyawan yang dapat bekerja dengan optimal, meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, serta mengubah sikap dan perilaku karyawan. Disiplin kerja sangat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan karena menjamin kelancaran pekerjaan, meningkatkan semangat kerja, tata tertib, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan meningkatkan kesadaran karyawan untuk bekerja lebih giat.

Jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja maka setiap perusahaan memiliki aturan dan hukuman bagi setiap karyawan yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan. Setiap perusahaan memiliki *punishment* yang berbeda salah satunya ada *punishment* dengan skala besar dan *punishment* dengan skala kecil. *Punishment* dengan skala besar merupakan *punishment* yang dapat mempengaruhi posisi pekerjaan karyawan seperti pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan. Sedangkan *punishment* dengan skala kecil merupakan *punishment* yang hanya mendapat teguran lisan atau teguran tertulis kepada karyawan yang mendapat *punishment*. *Punishment* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. *Punishment* yang dilaksanakan di perusahaan tidak hanya berguna untuk memelihara kedisiplinan kerja karyawan saja, tetapi juga dapat membantu untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya perusahaan akan selalu berusaha melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dilakukan dengan cara, meningkatkan disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dalam perusahaan tentu memiliki karyawan dengan tingkat kemampuan yang berbeda-beda terhadap tugas yang diberikan, itu mengapa kinerja karyawan bersifat individual. Kinerja harus dikelola oleh perusahaan karena kinerja tidak datang dengan sendirinya, untuk mengetahui kinerja karyawan perusahaan perlu mencermati dengan baik agar tahu apakah memiliki kinerja yang baik atau tidak.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU (Studi

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU
(Studi Kasus Pada Divisi *Engineering*)**

Kasus Pada Divisi *Engineering*). Penulis merumuskan permasalahan yang dituangkan dalam pernyataan, sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen, teori-teori umum yang menjadi dasar pembahasannya. Pembahasannya lebih memfokuskan tentang pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Menurut Hasibuan (2012) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja supaya lebih efektif dalam membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, 2015).

Punishment

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara, 2013). Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja merupakan sarana dalam mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan- persyaratan atribut yang sudah disepakati (Wibowo, 2007).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono,2015). Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan skala linkert, dimana responden harus menjawab beberapa pernyataan yang telah peneliti sediakan.

Dalam penelitian ini untuk variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan *punishment*, sedangkan untuk variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah dari semua populasi yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) yang berjumlah 65 Karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Dokumentasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel Penelitian	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	X1.1	0,359	0,244	Valid
		X1.2	0,511		Valid
		X1.3	0,578		Valid
		X1.4	0,532		Valid
		X1.5	0,663		Valid
		X1.6	0,639		Valid
		X1.7	0,508		Valid
		X1.8	0,322		Valid
2.	<i>Punishment</i>	X2.1	0,393	0,244	Valid
		X2.2	0,628		Valid
		X2.3	0,670		Valid
		X2.4	0,528		Valid
		X2.5	0,727		Valid

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU
(Studi Kasus Pada Divisi *Engineering*)**

		X2.6	0,728		Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,425	0,244	Valid
		Y1.2	0,699		Valid
		Y1.3	0,646		Valid
		Y1.4	0,599		Valid
		Y1.5	0,532		Valid
		Y1.6	0,608		Valid
		Y1.7	0,621		Valid
		Y1.8	0,684		Valid
		Y1.9	0,258		Valid
		Y1.10	0,368		Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas hasil dari pengujian validitas variabel disiplin kerja (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan 65 responden dan 24 pernyataan. Dari hasil pengujian validitas yang dilakukan antara Rhitung > Rtabel dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai Rtabel sebesar 0,244.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,603	0,60	Reliabel
2.	<i>Punishment</i>	0,664	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,732	0,60	Reliabel

Sumber : Data dio;ah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan, bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 4.3
Uji Kolmogorov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98425098
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.054
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat untuk persamaan variabel Disiplin Kerja (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Asymp. Sig sebesar $0,053 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.765	7.200		1.356	.180		
	Disiplin Kerja	.626	.189	.365	3.309	.002	.914	1.094
	Punishment	.475	.159	.329	2.984	.004	.914	1.094
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

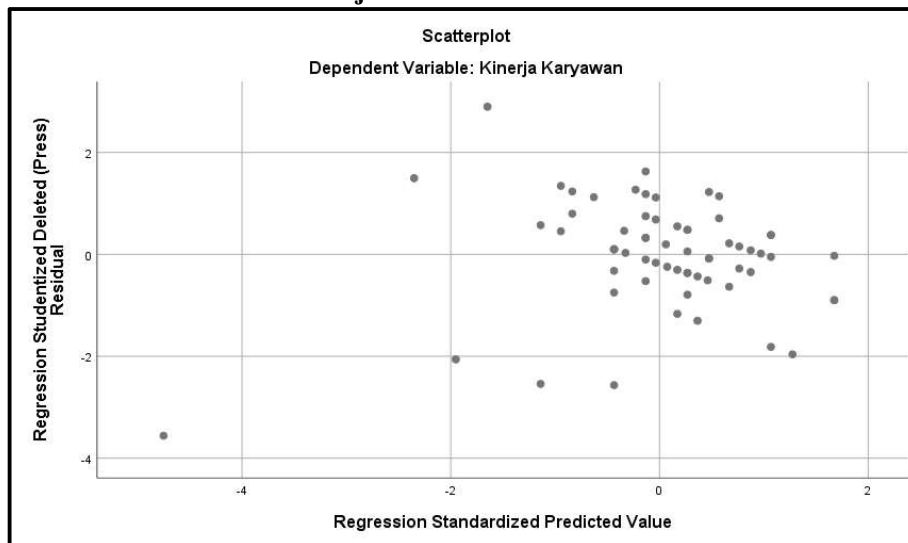
Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan *Punishment* (X2) memiliki nilai sebesar 0,914 ini membuktikan bahwa nilai tolerance Disiplin Kerja dan *Punishment* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dan untuk nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan *Punishment* (X2) memiliki

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU
(Studi Kasus Pada Divisi *Engineering*)**

nilai sebesar 1,094 yang menunjukkan bahwa untuk nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja dan *Punishment* < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.7
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat hasilnya memperlihatkan bahwa tidak ada pola tertentu serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka untuk hasilnya disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga regresi layak untuk digunakan karena memenuhi uji heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.765	7.200		1.356
	Disiplin Kerja	.626	.189	.365	.002
	Punishment	.475	.159	.329	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan Regresi

$$Y = 9,765 + 0,626X_1 + 0,475X_2$$

Pada persamaan regresi diatas memiliki arti persamaan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,765 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan *Punishment* (X2) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 9,765.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,626. Jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,626.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Punishment* memiliki nilai sebesar 0,475. Jika *Punishment* mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,475.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.6
Koefisien Korelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.558 ^a	.311	.289	2.366	.311	14.014	2	62	.000
a. Predictors: (Constant), Punishment, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas bahwa nilai R sebesar 0,558 yang menunjukkan bahwa interval koefisien 0,400 – 0,599 artinya hasil dari tingkatan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkatan hubungan yang “Sedang”.

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU
(Studi Kasus Pada Divisi *Engineering*)**

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.558 ^a	.311	.289	2.366	.311	14.014	2	62	.000
a. Predictors: (Constant), Punishment, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas disimpulkan, nilai koefisien determinasi R Square adalah 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,1% sedangkan sisanya yaitu sebesar $100\% - 31,1\% = 68,9\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.930	2	78.465	14.014	.000 ^b
	Residual	347.132	62	5.599		
	Total	504.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 14,014 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000. Dan untuk nilai F_{tabel} dengan responden sebanyak 65 yaitu sebesar 3,143. Jadi dapat disimpulkan untuk nilai F_{hitung} sebesar $14,014 > F_{tabel}$ sebesar 3,143 dan nilai signifikansi $< 0,05$ sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Punishment (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 4.9
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.765	7.200		1.356
	Disiplin Kerja	.626	.189	.365	.002
	Punishment	.475	.159	.329	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 3,309 dengan hasil signifikansi sebesar 0,002. Dan untuk nilai t_{tabel} dengan responden sebanyak 65 yaitu sebesar 1,998. Jadi dapat disimpulkan untuk nilai t_{hitung} sebesar 3,309 > t_{tabel} sebesar 1,998 dan nilai signifikansi < 0,05 sebesar 0,002. Maka H_1 diterima artinya variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel *Punishment* (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,984 dengan hasil signifikansi sebesar 0,004 jadi dapat disimpulkan untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,984 > t_{tabel} sebesar 1,998 dan nilai signifikansi < 0,05 sebesar 0,004. Maka H_2 diterima artinya variabel *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Yang Paling Berpengaruh

Tabel 4.10
Uji yang Paling Berpengaruh

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.765	7.200		1.356
	Disiplin Kerja	.626	.189	.365	.002
	Punishment	.475	.159	.329	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS 25 (2023)

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU
(Studi Kasus Pada Divisi *Engineering*)**

Berdasarkan tabel 4.10 diatas nilai koefisien regresi baku (*Standart Coefficients*) menunjukkan bahwa nilai yang paling besar adalah variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,365. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X1) adalah variabel paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan *Punishment* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI). Dengan kata lain variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja dan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja dan *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai Zainal (2015) bahwa Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dan juga menurut Mangkunegara (2013) bahwa *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Balikpapan Forest Industries (BFI). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvi Fitriyani (2020) dimana penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pada penelitian ini juga diperoleh dari hasil penelitian pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat dan untuk jam pulang sudah sesuai dengan jam kerja.
2. Dalam hal berpakaian karyawan sudah mengikuti sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan dan berperilaku sopan dalam bekerja juga karyawan sudah cukup baik.
3. Karyawan selalu mengikuti arahan yang diberikan atasan sesuai dengan tata cara bekerja yang ada di perusahaan dan juga memiliki komunikasi yang baik sesama karyawan antar divisi.

4. Untuk menaati SOP yang ada di perusahaan karyawan sudah cukup baik, dan untuk peraturan lainnya masih kurang karena ada saja karyawan yang tidak mematuhi.

Pengaruh *Punishment* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menunjukkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel *Punishment* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Balikpapan Forest Industries (BFI). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fahreza (2020) dimana penelitian ini menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pada penelitian ini juga diperoleh dari hasil penelitian pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan akan memberikan surat pembinaan bagi karyawan yang datang terlambat dan bahkan sp 1 (surat peringatan) apabila terjadi secara berulang-ulang.
2. Perusahaan akan memberikan sp 2 (surat peringatan) dan juga pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak masuk kerja dan lebih dari 3 hari. Juga bagi karyawan yang melakukan kecurangan diperusahaan akan diberikan sp 3 (surat peringatan).
3. Karyawan yang merokok dan mencuri di dalam perusahaan akan diberikan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja (PHK).

Adapun temuan dari indikator Kinerja Karyawan yang diperoleh setelah melakukan penelitian pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI) yaitu sebagai berikut :

1. Dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dan juga kemampuan dalam bekerja karyawan sudah cukup baik.
2. Ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sudah cukup baik dan dalam pemberian tugas pekerjaan atasan akan memilih dan melihat kemampuan karyawan dahulu sebelum diberikan pekerjaan.
3. Karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan juga dalam hal berkerja secara konsisten karyawan sudah cukup baik.
4. Untuk tingkat kehadiran karyawan masih kurang masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, tetapi dalam hal meninggalkan pekerjaan saat jam kerja karyawan sudah cukup baik tidak pernah ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja.
5. Dalam hal bekerjasama antara sesama rekan kerja dan juga dengan atasan sudah cukup baik saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Balikpapan Forest Industries (BFI) Desa Jenebora Kabupaten PPU
(Studi Kasus Pada Divisi *Engineering*)**

KESIMPULAN

Variabel disiplin kerja dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI). Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI). Variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balikpapan Forest Industries (BFI).

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPPE.
- Purwanto, M. N. 2007. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta.