

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI CV MITRA TUNAS MANDIRI (MTM) DI BANDAR LAMPUNG

Trisnowati Josiah⁽¹⁾, Ali Usman⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
trisnowati.josiah@fe.saburai.ac.id, ali_usman@gmail.com

Abstrak. Disiplin Kerja dan *Punishment* merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang Produktivitas Kerja Pegawai sekaligus memberi sanksi bagi yang kurang disiplin bekerja. Disiplin Kerja dan *Punishment* dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai. Disiplin Kerja dan *Punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin Kerja dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada CV Mitra Tunas Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mitra Tunas Mandiri yang berjumlah 73 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling yakni mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga ada 73 sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja dan *Punishment* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung.

Kata kunci: Disiplin Kerja, *Punishment*, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Malayu Hasibuan (2003) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Dewasa ini peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan telah mendapat perhatian penting dari sebagian akademis. Terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber

daya-sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Dapat dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia memiliki unsur-unsur berbeda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, dan masih banyak unsur lainnya. Berdasarkan unsur-unsur inilah tercermin pola tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Seiring dengan perkembangan zaman, unsur-unsur yang berbeda dalam setiap kehidupan manusia tersebut secara umum akan senantiasa berkembang dan berubah-ubah. .

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk

mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2002; 89). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya sehingga kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi disemua level pekerjaan sangat dibutuhkan. Diketahui juga bahwa pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, sementara di sisi lain karyawan membutuhkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan hubungan dan selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan.

CV. Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengurusan export import via Pelabuhan Panjang . CV. Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung terletak di jalan selat malaka 1 No. 5 KP. Teluk Harapan Kelurahan Panjang Selatan Kecamatan Panjang Bandar Lampung. No Telp 0721-340-0187. Para karyawan CV. Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung banyak menghadapi permasalahan mengenai pekerjaannya, baik permasalahan yang bersifat eksternal maupun persoalan yang bersifat internal yang membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

Salah satu contoh kasus eksternal yang dialami pihak CV. Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung yaitu keterlambatan pengiriman. Timbulnya masalah tersebut juga disebabkan oleh persoalan internal. Salah satu contoh

permasalahan internal yang dihadapi oleh CV. Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung adalah persoalan sumber daya manusia yang memiliki budaya kerja dan profesionalisme masih rendah, mekanisme kerja antara pimpinan dan karyawan yang kurang intensif sehingga perlu ditingkatkan, karyawan baru yang mendapatkan training atau pelatihan dan teori mengenai pekerjaannya hanya dalam waktu seminggu yang dirasa karyawan sangat kurang maksimal,serta karyawan memiliki beban kerja yang sangat tinggi dalam hal perhitungan selisih keuangan perusahaan.

Terkait dengan hal tersebut, dirasa sangat penting bagi CV. Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan prestasi suatu lembaga. Keberhasilan suatu perusahaan bukan tergantung pada kuantitas melainkan kualitas karyawan yang profesional dan mampu mengembangkan usaha. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang terencana, terarah, dan terpadu sesuai ketentuan dan perkembangan perusahaan. Hal ini juga dapat didukung oleh disiplin kerja dan *punishment*, bagi karyawan CV. Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung sehingga tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai dan terpenuhi di masa depan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Mitra Tunas Mandiri (MTM) Bandar Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2000: 151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Hasibuan (2006: 135), dijabarkan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Sinungan, 2006: 145-146).

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengingat anggota perusahaan agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) 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.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Pengertian *Punishment*

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu

pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2007:186).

Sanksi atau *punishment* dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Ella Sari (2015) memberikan hukuman terhadap tersebut sebagai berikut :

- a. Peringatan Lisan
- b. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Punishment (hukuman) adalah tindakan pendidik yang sengaja dan secara sadar diberikan kepada anak didik yang melakukan suatu kesalahan, agar anak didik tersebut menyadari kesalahannya dan berjanji dalam hatinya untuk tidak mengulangnya.

Jenis – jenis *Punishment* Menurut Rivai (2005) jenis – jenis *Punishment* sebagai berikut :

1. Hukuman ringan
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya

- b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan – peraturan

- c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3. Hukuman Berat

- a. Penurunan pangkat
- b. Pembebasan dari jabatan
- c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan perusahaan

Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sunyoto (2012:202) mendefinisikan “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain :

- a. Knowledge
- b. Skills
- c. Abilities
- d. Attitude
- e. Behaviors

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Dalam penulisan skripsi ini, yang menjadi objek penelitian ini Disiplin Kerja, *Punishment* dan Produktivitas Kerja Pegawai. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau

independent variable adalah Disiplin Kerja(X1) dan *Punishment*(X2) kemudian variable terikat atau dependent variable adalah Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilaksanakan di CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung.

Metode Penelitian

Jenis penelitian Deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Pada penelitian saat ini yang dilihat pada rumusan masalah dan tujuan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh penelitian untuk data hasil jawaban, menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah jawaban kuisioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Mitra Tunas Mandiri (MTM) Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan tujuan yang lain, yaitu data yang diperoleh oleh pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan, data Disiplin Kerja, *Punishment* dan data Produktivitas Kerja cara wawancara dengan pihak karyawan CV. Mitra Tunas Mandiri (MTM) Bandar Lampung.

Teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang berhubungan

dengan masalah yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Kajian pustaka dan laporan terkait serta bahan-bahan yang tertulis yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
2. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data yang langsung terjun kelapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Kuisioner, yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis untuk dijawabnya. Bentuk kuisionernya adalah kuisioner terstruktur, pernyataan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban pada beberapa alternatif saja ataupun kepada satu jawaban saja (sugiyono : 2014).
 - b. Observasi, adalah cara pengambilan data dengan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut.
 - c. Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan mencatat dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian.
 - d. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Pengukuran untuk variable independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternative jawaban sehingga data dapat dihitung.

Sampel dan Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Mitra Tunas Mandiri (MTM) Bandar Lampung. Semua karyawan tersebut peneliti menjadikanya sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Cara menganalisis pengaruh disiplin kerja dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan CV MITRA TUNAS MANDIRI (MTM) lampung dengan menggunakan validitas. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukan tingka kevalidan suaru instrument. Untuk mengetahui validitas kuisisioner digunakan rumus korelasi product moment (Suharismi Arikunto : 2006) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \cdot \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2][n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2]}}$$

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisisioner dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Pada realibilitas alat ukur menunjukan pada kita tentang sifat suatu alat ukur dalam pengertian apakah suatu alat ukur cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin kita ukur (Nazir : 2015). Uji realibilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Menurut (Arikunto : 2006), rumus alpha cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Realibilitas instrument
 k : banyaknya butir soal
 s_t^2 : Varians total
 $\sum s_i^2$: Jumlah seluruh varians masing – masng soal

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai alpha cronbach secara keseluruhan $>$ alpha cronbach if item deleted, maka dinyatakan realibel.
- Jika nilai alpha cronbach secara keseluruhan $<$ alpha cronbach if item delted, maka dinyatakan tidak realibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji denga uji validitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang dihitung.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(X1)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Kesimpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Butir 1 | 0,751 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,681 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,492 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,633 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,751 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,681 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 7 | 0,569 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 8 | 0,606 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel disiplin kerja X1 dengan menampilkan seluruh item pernyataan yag bersagkutan mengenai disiplin kerja. Hasil yang didapatn yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dinamakan nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,751 dan paling rendah 0,492. Dengan demikian seluruh item disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Punishment* (X2)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Kesimpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Butir 1 | 0,573 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,629 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,585 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | r_{tabel} | |
|---------|-------|-------|--|-------|
| Butir 4 | 0,579 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,656 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,478 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel *Punishment* X2 dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersagkutan mengenai Punishment. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361, dinamakan nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,858 dan paling rendah 0,478. Dengan demikian seluruh item Punishment dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Kesimpulan |
|------------|---------------------|--------------------|--|------------|
| Butir 1 | 0,627 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,575 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,735 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,721 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,862 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,772 | 0,361 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja Y dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersagkutan mengenai Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361, dinamakan nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,862 dan paling rendah 0,575. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Koefisien Cronbachs Alpha | Koefisien R | Kesimpulan |
|---------------------|---------------------------|-----------------|---------------|
| Disiplin Kerja | 0,799 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Punishment | 0,633 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Produktivitas Kerja | 0,804 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas nilai *Cronbachs Alpha* sebesar 0,799 untuk disiplin kerja (X1) dengan tingkat tinggi, 0,633 untuk variabel *Punishment* (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,804 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) yang diartikan tingkat reliabel sangat tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung karena, koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,513. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma – norma sosial yang berlaku.
- 2) *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung karena, koefisien regresi *Punishment* sebesar 0,078. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

- 3) Disiplin Kerja dan Punishment signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung karena, koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,513 dan Punishment sebesar 0,078. Hal ini berarti bahwa pegawai pada CV Mitra Tunas Mandiri sudah memiliki disiplin kerja yang cukup dalam bekerja dan *Punishment* dengan penerapan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Saran

- 1) Disiplin Kerja pada CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung harus diperbaiki karena kedisiplinan yang dilakukan masih kurang sehingga dapat menjadi masalah dalam penyelesaian pekerjaan para pegawai. *Punishment* yang diberikan harus benar-benar diterapkan karena dengan adanya hukuman yang tegas maka pegawai tidak akan mengulangi kesalahannya.
- 2) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori – teori yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Punishment dan Teori Produktivitas Kerja. Demi kemajuan Ilmu Pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator lainnya yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Ngalim Purwanto. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Edwin B. Flippo. 1996. *Manajemen Personalia Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- George, D and Mallery, P. 2013. *SPSS/PC – Step by Step a Simple Guide and Reference*. Belenot: Wods Worbb Publishing Company.
- Greenberg, J and Baron, R. 2014. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.