ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.11, Oktober 2026

Punishment dan Motivasi Kerja sebagai Determinan Disiplin Kerja Karyawan di Era Transformasi Digital

Marselinus[1], Khayati[2]
[1,2] Ilmu Administrasi Niaga, Universitas Jakarta, Indonesia
E-mail: marselinus@universitasjakarta.ac.id[1], khayati535@gmail.com[2]

Article History:
Received: 29 Juli 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Keywords: *Punishment, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan menganalisis peran punishment dan motivasi kerja sebagai determinan disiplin kerja karyawan di era transformasi digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei terhadap 35 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 59,5% variasi disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa implementasi sistem kerja berbasis digital perlu didukung oleh penerapan punishment yang adil dan konsisten serta peningkatan motivasi kerja untuk membangun disiplin kerja yang optimal. Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi, tetapi juga pada pengelolaan perilaku karyawan melalui kebijakan organisasi yang efektif.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah praktik pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi, termasuk dalam sistem presensi, pemantauan kinerja, dan pengendalian perilaku kerja karyawan. Penerapan teknologi digital, seperti sistem presensi berbasis aplikasi yang terintegrasi dengan verifikasi foto dan lokasi (GPS), merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan akurasi pengawasan dan disiplin kerja. Namun, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh perilaku karyawan serta efektivitas kebijakan organisasi.

Sumber daya manusia tetap menjadi aset strategis dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis. Kemajuan teknologi, perkembangan informasi, dan ketersediaan modal tidak akan memberikan keunggulan kompetitif tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang disiplin dan berkinerja baik (Sutrisno, 2011; Finola, 2025). Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas, kualitas pekerjaan, serta efektivitas organisasi, karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan (Busro, 2018).

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan antara hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan diatur melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, termasuk ketentuan mengenai sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja. Di sisi lain, karyawan juga dituntut untuk memenuhi tanggung jawabnya melalui pelaksanaan pekerjaan yang disiplin guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena tersebut juga terjadi pada PT Wisma Sarana Teknik, perusahaan jasa kontraktor mekanikal dan elektrikal yang telah berdiri sejak tahun 1974 dan bergerak pada sektor infrastruktur pemerintah, fasilitas industri, serta bangunan komersial. Sebagai bagian dari transformasi digital, perusahaan telah menerapkan sistem presensi berbasis aplikasi yang dilengkapi verifikasi foto dan lokasi. Meskipun demikian, perusahaan masih menghadapi permasalahan keterlambatan kehadiran karyawan. Untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, perusahaan menerapkan kebijakan *punishment* berupa pemotongan gaji berdasarkan akumulasi jam keterlambatan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, *punishment* berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong internal maupun eksternal yang memengaruhi kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Lestari & Karneli, 2024), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Saputra, 2021), serta *punishment* dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi disiplin kerja (Normansyah, 2022).

Meskipun demikian, penelitian mengenai *punishment*, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada organisasi yang telah menerapkan sistem presensi digital masih terbatas. Digitalisasi sistem pengawasan kehadiran berpotensi mengubah mekanisme pembentukan disiplin kerja, sehingga efektivitas teknologi perlu didukung oleh kebijakan organisasi dan perilaku karyawan yang sesuai. Sehingga penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Wisma Sarana Teknik dalam konteks transformasi digital. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pengelolaan disiplin kerja yang lebih efektif..

LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009), sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya mampu menciptakan nilai komparatif, tetapi juga menghasilkan nilai kompetitif, generatif, dan inovatif melalui pemanfaatan kecerdasan (intelligence), kreativitas (creativity), serta imajinasi (imagination). Dengan demikian, SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai sumber kekuatan (power) yang berkontribusi terhadap keberlangsungan dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar potensi individu dapat dioptimalkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Punishment

Punishment merupakan salah satu instrumen pengendalian dalam manajemen sumber daya

manusia yang bertujuan memperbaiki perilaku karyawan, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, serta meminimalkan terjadinya pelanggaran di lingkungan kerja. Bentuk *punishment* dapat berupa teguran lisan, surat peringatan, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja, bergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Selain memberikan efek jera, penerapan *punishment* juga berfungsi menjaga konsistensi pelaksanaan peraturan organisasi sehingga aktivitas operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Fahmi (2017) sebagaimana dikutip oleh Eduar et al. (2021) mendefinisikan *punishment* sebagai sanksi yang diberikan kepada karyawan akibat ketidakmampuannya melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa *punishment* bertujuan memperbaiki perilaku, menjaga kedisiplinan, memberikan efek jera, serta menegakkan peraturan organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, Suryadilaga et al. (2016) menyatakan bahwa *punishment* juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk mendorong karyawan agar bekerja secara lebih optimal. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, *punishment* dipahami sebagai mekanisme pengendalian organisasi yang diberikan atas pelanggaran aturan kerja dengan tujuan membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manullang (2008) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, sedangkan Hasibuan (2017) mendefinisikannya sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga individu bersedia bekerja sama secara efektif untuk mencapai kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, produktivitas, dan komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Triyanto dan Sudarwati (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kesadaran serta kesediaan individu untuk mematuhi berbagai peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karena mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sastrohadiwiryo (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Sementara itu, Mangkuprawira (2007) yang dikutip oleh Alice et al. (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan sadar terhadap aturan organisasi yang perlu dipandang sebagai proses pembentukan perilaku kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai sehingga

mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator *punishment* yang dikemukakan oleh Rivai (2015), yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Ketiga indikator tersebut mencerminkan tingkat sanksi yang diberikan organisasi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Indikator motivasi kerja mengacu pada teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Robbins (2008), yang meliputi kebutuhan fisiologis (physiological needs), kebutuhan rasa aman (safety needs), kebutuhan sosial (social needs), dan kebutuhan penghargaan (esteem needs). Sementara itu, indikator disiplin kerja mengacu pada Sastrohadiwiryo (2013), yang terdiri atas frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja.

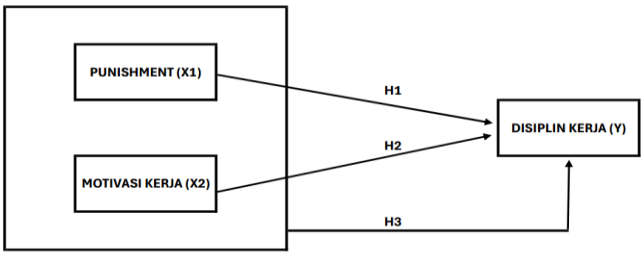
Hipotesis

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa *punishment* memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Surahman (2022) menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Lestari dan Karneli (2024) pada karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau, serta oleh Normansyah (2022) pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan. Hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa penerapan *punishment* yang adil dan konsisten dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi sehingga mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih baik.

Selain *punishment*, motivasi kerja juga terbukti menjadi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Yanti et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Perhentian Raja, Kabupaten Kampar. Hasil tersebut diperkuat oleh Saputra (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Prakarsa Alam Segar, serta oleh Normansyah (2022) yang memperoleh temuan serupa pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan.

Lebih lanjut, Normansyah (2022) membuktikan bahwa *punishment* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme pengendalian organisasi melalui penerapan *punishment*, tetapi juga oleh dorongan internal yang berasal dari motivasi kerja. Kombinasi keduanya diyakini mampu menciptakan perilaku kerja yang lebih disiplin dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.
H1: *Punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H3: *Punishment* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka model penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei untuk menganalisis pengaruh *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Wisma Sarana Teknik. Penelitian dilaksanakan selama periode Januari hingga Juni 2026 di PT Wisma Sarana Teknik yang berlokasi di Artha Gading Niaga H 24–25, Jl. Boulevard Artha Gading, Jakarta Utara.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Wisma Sarana Teknik yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pendekatan ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh landasan teoritis yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan variabel penelitian. Sementara itu, data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada seluruh responden melalui Google Form. Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang berasal dari berbagai literatur ilmiah dan dokumen pendukung lainnya.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas instrumen dievaluasi menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 24 melalui dua tahapan, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya, sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Kekuatan model dievaluasi menggunakan koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengaruh kedua variabel independen secara simultan dianalisis melalui uji F. Selanjutnya, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap disiplin kerja diuji menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Seluruh hasil analisis digunakan sebagai dasar untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan PT Wisma Sarana Teknik, diperoleh informasi mengenai karakteristik demografis responden. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 60% sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang atau sebesar 40%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Wisma Sarana Teknik adalah laki-laki.

Dilihat dari segi usia, mayoritas berada pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau 31.4%, usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang atau 25.7%, usia 40-50 tahun sebanyak 8 atau 22.9%, dan 51-60 tahun sebanyak 7 orang atau 20%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Wisma Sarana Teknik berada di usia produktif pada rentang 31 hingga 40 tahun.

Selanjutnya, dari aspek masa kerja karyawan, diketahui sebagian besar karyawan bekerja diatas 15 tahun sebanyak 10 orang atau 28.6%, masa kerja 11-15 tahun dan kurang dari 5 tahun masing-masin 8 orang atau 22.9% dan masa 5-10 tahun sebanyak 9 orang atau 25.7%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja di PT Wisma Sarana Teknik lebih dari 5 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang harus diukur. Penelitian ini menggunakan metode korelasi Pearson Correlation. Jumlah responden sebanyak 35 orang, nilai r tabel pada signifikansi 5% adalah 0.334. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24 menunjukkan bahwa 6 item pernyataan untuk variabel *punishment* (tabel 1), 8 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (tabel 2), dan 15 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (tabel 3) memiliki nilai korelasi diatas nilai rtabel, sehingga seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel *Punishment* (X1)

Butir	R Hitung	R Tabel	Hasil
1	0.668	0.334	Valid
2	0.427	0.334	Valid
3	0.602	0.334	Valid
4	0.643	0.334	Valid
5	0.750	0.334	Valid
6	0.630	0.334	Valid

Sumber: Data Primer (2026)

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Butir	R Hitung	R Tabel	Hasil
1	0.438	0.334	Valid
2	0.834	0.334	Valid
3	0.803	0.334	Valid
4	0.656	0.334	Valid
5	0.501	0.334	Valid
6	0.801	0.334	Valid
7	0.824	0.334	Valid
8	0.796	0.334	Valid

Sumber: Data Primer (2026)

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Butir	R Hitung	R Tabel	Hasil
1	0.421	0.334	Valid
2	0.578	0.334	Valid
3	0.575	0.334	Valid
4	0.703	0.334	Valid
5	0.682	0.334	Valid
6	0.701	0.334	Valid
7	0.752	0.334	Valid
8	0.613	0.334	Valid
9	0.564	0.334	Valid
10	0.804	0.334	Valid
11	0.686	0.334	Valid
12	0.549	0.334	Valid
13	0.704	0.334	Valid
14	0,712	0.334	Valid
15	0.744	0.334	Valid

Sumber: Data Primer (2026)

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrumen. Berdasarkan kriteria Sugiyono (2019), instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Hasil uji reabilitas menggunakan SPSS 24 menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel *punishment* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.653, variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.861, dan variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.874. Ketiga nilai tersebut melebihi ambang batas sebesar 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergolong reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
X1	0.653	6	Reliable
X2	0.861	8	Reliable
Y	0.874	15	Reliable

Sumber: Data Primer (2026)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil uji menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.527 untuk variabel *punishment* dan sebesar 0.445 untuk variabel motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan hubungan positif antara variabel *punishment* dan variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja secara parsial. Hasil menunjukkan nilai thitung sebesar 4.535 lebih besar dari ttabel sebesar 2.035 dengan signifikansi 0.000 (<0.05) untuk variabel *punishment*, sehingga H1 diterima. Artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hasil menunjukkan nilai thitung sebesar 3.826 lebih besar dari ttabel sebesar 2.035 dengan signifikansi 0.001 (<0.05) untuk variabel motivasi kerja, sehingga H2 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan Y = a + b1X1 + b2x2 + e (Tabel 5). Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *punishment* akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 1.233 satuan, serta setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.529 satuan, nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa secara umum, pengaruh *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja bersifat positif.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	17,420	7,353		2,369	,024
Punishment	1,233	,272	,527	4,535	,000
Motivasi Kerja	,529	,138	,445	3,826	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer (2026)

Uji normalitas menggunakan grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, yang mengidentifikasikan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, uji linearitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 (>0.05), yang menunjukkan hubungan linier antara variabel.

Uji koefisien determinasi (R2) menunjukkan nilai sebesar 0.410 yang berarti bahwa 41% variasi dalam disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *punishment* dan sebesar 0.335 yang berarti bahwa 33.5% variasi dalam disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Serta sebesar 0.595 yang berarti bahwa 59.5% variasi dalam disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *punishment* dan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan kontribusi yang kuat dari *punishment* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji R2 Variabel *Punishment* (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,640[a]	,410	,392	4,600

Predictors: (Constant), *Punishment*
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer (2026)

Tabel 7. Hasil Uji R2 Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,578[a]	,335	,314	4,883

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer (2026)

Tabel 8. Hasil Uji R2 Variabel *Punishment* (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,771[a]	,595	,570	3,869

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Punishment*
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer (2026)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan nilai 23.493 dengan signifikansi 0.000 (<0.05), sehingga H3 diterima. Artinya variabel *punishment* dan variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	703,466	2	351,733	23,493	,000[b]
Residual	479,106	32	14,972		
Total	1182,571	34			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Punishmnet
Sumber: Data Primer (2026)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Wisma Sarana Teknik. Selain itu, seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga data yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara konsisten. Hasil pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan linearitas, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Koefisien regresi positif mengindikasikan bahwa semakin efektif penerapan *punishment*, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi secara adil, konsisten, dan proporsional mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Selain berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku, *punishment* juga memberikan efek jera sehingga mendorong karyawan untuk menghindari pelanggaran terhadap ketentuan organisasi. Model yang hanya melibatkan variabel *punishment* mampu menjelaskan 41% variasi disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Surahman (2022), Lestari dan Karneli (2024), serta Normansyah (2022) yang menyimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas, menaati peraturan perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih baik sehingga mampu mempertahankan disiplin kerja secara berkelanjutan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa model yang hanya memasukkan variabel motivasi kerja mampu menjelaskan 33,5% variasi disiplin kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Yanti et al. (2021), Saputra (2021), dan Normansyah (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *punishment* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai F yang lebih besar daripada F tabel menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan perubahan disiplin kerja secara signifikan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 57% mengindikasikan bahwa lebih dari separuh variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi *punishment* dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme pengendalian melalui penerapan *punishment*, tetapi juga oleh dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang tercermin dalam motivasi kerja. Dengan demikian, kedua variabel saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin.

Dalam konteks PT Wisma Sarana Teknik yang telah menerapkan sistem presensi digital berbasis aplikasi dengan verifikasi foto dan lokasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi belum sepenuhnya mampu membentuk disiplin kerja apabila tidak didukung oleh kebijakan organisasi yang efektif. Sistem presensi digital berfungsi meningkatkan akurasi pengawasan kehadiran, namun kepatuhan karyawan tetap dipengaruhi oleh penerapan *punishment* yang konsisten serta motivasi kerja yang memadai. Sehingga keberhasilan transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan perilaku karyawan melalui kebijakan organisasi. Temuan ini sekaligus memperkuat hasil penelitian Normansyah (2022) yang menunjukkan bahwa *punishment* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Wisma Sarana Teknik. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan *punishment* yang adil, konsisten, dan proporsional mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan sehingga mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih baik. Model yang hanya melibatkan variabel *punishment* mampu menjelaskan 41% variasi disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan mematuhi peraturan perusahaan. Variabel motivasi kerja mampu menjelaskan 33,5% variasi disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Secara simultan, *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,9% variasi disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme pengendalian organisasi melalui penerapan *punishment*, tetapi juga oleh dorongan motivasional yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk mengelola kebijakan *punishment* secara adil, konsisten, dan transparan, serta terus meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks transformasi digital, penerapan sistem presensi berbasis teknologi perlu diimbangi dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu membangun kesadaran dan tanggung jawab karyawan, sehingga teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat disiplin kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Ali, M. (2005). *Metodologi Penelitian Kependidikan*. Bandung: Angkasa.

Alice, J., Wilfried, T., Dantje, M., Program, K., Bisnis, S. A., Sosial, I., & Politik, D. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.* In *Productivity* (Vol. 2, Number 3).

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Eduar, O. :, Sengkey, A., Dotulong, L., Lumintang, G., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. TOMOHON BRANCH SULUTGO BANK*. *9*(3), 1692–1702.

Finolaa, Y. B. P. A. U. P. I. "YPTK" P. (2025). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang*.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Lestari, I. P., & Karneli, O. (2024). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau. ECo-Buss*, *7*(2), 796–806. https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1202

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Data Sekunder.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mochamad Nashrullah, O., Okvi Maharani, Sp., Abdul Rohman, Sp., Eni Fariyatul Fahyuni, Sp., Nurdyansyah, I., & Sri Untari MPd, R. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data) Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS*.

Normansyah. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kondisi Kerja, Punishment dan Komitment terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan.* Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Universitas Labuhan batu (Vol. 3, No. 1).

Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbin, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).* Jakarta: Salemba Empat.

Saputa, R. A. (2021) *Analisa Sistem Reward & Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai.* Jurnal Akrab Juara (Vol.6, No. 3).

Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siyoto, S., & Sodik, M.A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B.* Bandung: Alfabeta.

Surahman, M. (2022). *PENGARUH PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI*.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen *Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Triyanto, D., & Sudarwati. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Yanti, D. S. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru di Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar.* INFO ARTIKEL ABSTRAK

Riwayat Artikel: Diterima: XX-XX-20XX Disetujui: XX-XX-20XX Diterbitkan: XX-XX-20XX. *Instructional Development Journal (IDJ*, (1), 44–50. http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ