



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 4834-4841

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis *Punishment* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai BBPPTP Medan

Rinanda Suci Syahfitri, Riza Indriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

rinandasuci@mhs.unimed.ac.id, rizaindriani@unimed.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *punishment* dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan. *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada pegawai sebagai tindakan konsekuensi atas dasar kesalahan yang telah dilakukan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja dalam rangka pembinaan dan perbaikan agar tidak terulang kembali di kemudian hari, sedangkan lingkungan kerja fisik merupakan cakupan dari segala kondisi atau keadaan berbentuk fisik dan dapat ditemukan di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BBPPTP Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 129 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai beta sebesar 0,551 dan nilai signifikansi 0,000. Lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta sebesar 0,257 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, variabel *punishment* dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 59,6% terhadap disiplin kerja berdasarkan nilai Adjusted R Square, sementara sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Punishment*, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan

1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada berbagai faktor yang mendukung pencapaian tujuannya. Salah satu elemen utama dalam menentukan keberhasilan tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dan mempunyai peran yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sumber Daya Manusia tidak hanya bertanggung jawab dalam pengelolaan modal, teknologi dan faktor produksi lainnya, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Sumber daya manusia berfungsi sebagai individu yang bekerja di suatu organisasi atau instansi tertentu yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar dapat memberikan kontribusi optimal (Susan 2019).

Dengan pengelolaan SDM yang optimal, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai bekerja secara efisien dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan organisasi adalah tingkat disiplin kerja pegawai. Disiplin pada hakikatnya berkembang dan timbul dari buah kesadaran manusia. Disiplin kerja jelas sangat diperlukan bagi seluruh pegawai atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Hafid dan Rahman 2024). Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Agustini 2019).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal jika pegawai kurang memiliki tingkat kedisiplinan organisasi untuk

mencapai hasil kerja yang optimal jika pegawai kurang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi (Firdaus 2023). Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan sebagai salah satu Instansi dibawah Kementerian Pertanian RI yang mengutamakan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan secara struktur bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Perkebunan dan secara teknis di bawah pembinaan Direktorat Perlindungan Tanaman Ditjenbun dan Direktorat Perbenihan Ditjenbun.

BBPPTP Medan mempunyai peranan strategis dalam memberikan dukungan atas produksi, produktivitas, dan mutu tanaman perkebunan berkelanjutan melalui kegiatan dukungan pengujian dan pengawasan mutu benih serta penerapan teknologi proteksi tanaman perkebunan. Meskipun demikian, instansi ini masih menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja pegawai, khususnya dalam aspek tingkat absensi keterlambatan masuk jam kerja. Menurut Khaeruman et al. (2021) untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai adalah dengan melihat tingkat absensinya, semakin tinggi frekuensi kehadiran pegawai bermakna pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sedangkan adanya keterlambatan masuk kerja mencerminkan turunnya kedisiplinan pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah *punishment* yang diberikan oleh instansi kepada pegawai (Ganyang 2018), dimana adanya *punishment* ini akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi. *Punishment/sanksi* adalah suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang sebagai tindakan konsekuensi atas dasar kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja dalam rangka pembinaan dan perbaikan agar tidak terulang kembali di kemudian hari (Hidayat 2023). Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan sanksi yang berfungsi sebagai alat pengendali agar hasil kerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika sanksi dalam suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku pegawai (Nugroho 2015).

Dalam konteks organisasi, *punishment* seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai bentuk hukuman, tetapi juga sebagai alat pembinaan yang mampu mendorong pegawai agar lebih berhati-hati dan tidak mengulangi kesalahan yang serupa di masa mendatang. Dengan kata lain, keberhasilan *punishment* dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai menunjukkan perubahan perilaku setelah diberi teguran atau sanksi. Di BBPPTP Medan, pemberian *punishment* diberikan kepada pegawai yang melanggar ketentuan masuk jam kerja. Adapun jam kerja BBPPTP Medan dimulai pada pukul 07.30 - 16.00 WIB. Sehingga apabila ada pegawai yang melanggar peraturan masuk jam kerja, sebagai bentuk *punishment*, Instansi ini telah mengatur mekanisme pemotongan tunjangan kinerja. Pemberian *punishment* berperan besar dalam membentuk perilaku pegawai bagi organisasi karena berfungsi untuk membatasi perilaku (Masae et al. 2023). Selain itu, Pemberian *punishment* memiliki tujuan untuk memberikan konsekuensi setimpal terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai dan untuk mendorong perbaikan perilaku pegawai (Maria et al. 2022). Menurut Liana & Dian (2021) menegaskan bahwa pemberian *punishment* diharapkan mampu untuk menghentikan tingkah laku pegawai yang salah sekaligus membimbing pegawai agar mampu mengendalikan serta memperbaiki perilakunya sendiri.

Selain *Punishment*, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai adalah lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang paling penting karena berkaitan langsung dengan kondisi tempat pegawai bekerja dan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung dapat berdampak pada kedisiplinan pegawai (Soetjipto 2014). Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi atau keadaan berbentuk fisik dan dapat ditemukan di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi (W, Enny 2019).

Kondisi lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya mendukung dapat berdampak pada penurunan fokus pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam situasi yang kurang nyaman dan terbatas secara fasilitas, maka efektivitas kerja pun berpotensi menurun. Tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu terkadang menjadi tertunda karena kendala sarana dan prasarana. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja fisik menjadi langkah penting untuk mengatasi ketidakefektifan kerja dan meningkatkan disiplin pegawai di BBPPTP Medan.

Studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Purnomo (2021) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun, studi sebelumnya yang dilakukan oleh Bandiyono et al. (2021) menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gresida dan Utama (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Windi, Sutrisna dan Karmila (2023) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Analisis *Punishment* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di BBPPTP Medan”.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Medan yang berjumlah 129 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini menggunakan sampel yang setara dengan populasi yang berjumlah sebanyak 129 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Instrumen pengujian yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS Versi 26. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas serta heterokedastisitas dan uji hipotesis dilakukan melalyi uji T dan Uji F serta Koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Pengolahan Data

Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91994077
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Punishment</i>	.882	1.133
	Lingkungan Kerja Fisik	.882	1.133

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel, diperoleh: *punishment* dan lingkungan kerja fisik memperoleh nilai sebesar 0,882. Nilai tersebut lebih besar dari batas *tolerance*, yaitu 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.927	1.086		5.455	.000
	Punishment	.551	.054	.609	10.184	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.257	.049	.316	5.288	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah disajikan pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,927, menunjukkan bahwa apabila variabel *punishment* (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dianggap konstan atau bernilai 0, maka nilai dari disiplin kerja (Y) tetap akan berada pada nilai tersebut yaitu 5,927. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari *punishment* dan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan tetap berada pada nilai dasar tersebut.
2. Nilai beta *punishment* (X_1) sebesar 0,551, menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan pada variabel *punishment* (X_1) akan meningkatkan atau menurunkan disiplin kerja (Y) sebesar 0,551. Dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menandakan bahwa pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja adalah signifikan.
3. Nilai beta lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,257, menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) akan meningkatkan atau menurunkan disiplin kerja (Y) sebesar 0,257. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menandakan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja adalah signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.927	1.086		5.455	.000
	Punishment	.551	.054	.609	10.184	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.257	.049	.316	5.288	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil Uji T yang telah disajikan pada Tabel 4, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja
 Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15, diketahui bahwa variabel *punishment* memiliki nilai T_{hitung} sebesar 10,184 $> T_{tabel}$ sebesar 1,978, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $< 0,05$, maka H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja
 Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15, diketahui bahwa variabel *punishment* memiliki nilai T_{hitung} sebesar 5,288 $> T_{tabel}$ sebesar 1,978, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $< 0,05$, maka H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.691	2	357.846	95.561	.000 ^b
	Residual	471.830	126	3.745		
	Total	1187.521	128			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Punishment						

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) yang telah disajikan pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 95.561 > F_{tabel} sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.596	1.935118
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Punishment				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6, diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,596, hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* dan lingkungan kerja fisik secara mampu menjelaskan sebesar 59,6% variasi yang terjadi pada variabel disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) 0000 < (0,05) dan nilai T_{hitung} sebesar 10,184 yang lebih besar daripada T_{tabel} sebesar 1,978. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel *punishment* sebesar 0,551, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *punishment* akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,551 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil temuan ini menegaskan bahwa *punishment* merupakan faktor penting dalam membentuk dan meningkatkan disiplin kerja pegawai di. Pemberian *punishment* berfungsi sebagai mekanisme dalam pengendalian perilaku pegawai agar tetap sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku, sekaligus sebagai upaya membangun kedisiplinan dalam lingkungan organisasi. *Punishment* yang diberikan secara tepat juga dapat menjadi alat untuk memotivasi seseorang, karena menumbuhkan sebuah dorongan pada diri pegawai tersebut untuk memperbaiki kesalahan dan menghindari pelanggaran yang sama di masa yang akan datang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) 0000 < (0,05) dan nilai T_{hitung} sebesar 5,288 yang lebih besar daripada T_{tabel} sebesar 1,978. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,257, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan

dalam lingkungan kerja fisik akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,257 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mendukung di kantor akan mendorong pegawai menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti tersedianya fasilitas kerja yang memadai, suhu ruang kerja yang sejuk dan stabil, serta perangkat kerja yang optimal akan membuat pegawai merasa lebih fokus, semangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menurunkan tingkat konsentrasi serta berdampak pada tingkat kedisiplinan pegawai.

3. Pengaruh punishment dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} sebesar 95,561 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi sebesar (Sig.) $0,000 < (0,05)$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti kedua variabel bebas yaitu *punishment* dan lingkungan kerja fisik secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,596, hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan sebesar 59,6% variasi yang terjadi pada variabel disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan maupun lainnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa dengan terus melakukan pendekatan kepada pegawai dan mempertahankan pemberian *punishment* dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai. Artinya, Peningkatan disiplin kerja pegawai tidak hanya dapat dicapai melalui pemberian *punishment* saja, tetapi juga disertai dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa yang nyaman dan mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya hambatan. Dengan demikian, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, BBPPTP Medan perlu terus meningkatkan efektivitas kedua aspek tersebut. Pemberian *punishment* tidak hanya sebagai aspek hukuman semata, namun juga diimbangi dengan alat pendekatan untuk membina pegawai agar pegawai dapat menumbuhkan rasa kedisiplinan di dalam diri pegawai. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di BBPPTP Medan masih memerlukan perhatian dan pembenahan, beberapa fasilitas yang tersedia di BBPPTP sepenuhnya masih belum mendukung untuk meningkatkan kenyamanan pegawai. Perbaikan lingkungan kerja yang lebih baik akan membantu pegawai bekerja lebih fokus, meningkatkan semangat kerja dan dapat mendorong peningkatan kedisiplinan kerja pegawai yang lebih baik lagi di BBPPTP Medan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1). *Punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *punishment* yang tegas akan mampu meningkatkan kepatuhan pegawai dalam aturan kerja. Hal ini juga dibuktikan oleh hasil perhitungan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,551 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $10,184 > t$ tabel 1,978, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. 2). Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh pegawai, maka tingkat kedisiplinan mereka akan tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung akan membuat pegawai lebih fokus dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dibuktikan oleh hasil perhitungan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,257 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar nilai t hitung sebesar $5,288 > t$ tabel 1,978, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. 3). *Punishment* dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* dan lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai, walaupun masih terdapat kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini juga dapat dibuktikan oleh hasil perhitungan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai f hitung sebesar $95,561 > f$ tabel sebesar 3,07, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Referensi

1. Adesaputra, Sandi, dan Wulandari, 2021, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima," *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi* 1 (2),
2. Agustini, Fauzia, 2019, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Uisu Press,
3. Arifin, Daud, Noni Ardian, dan Hesti Triana, 2024, "Analysis Of Improvement Of Reward And Punishment Policies On Employee Work Discipline At The State Civil Service Agency In Medan," *Multifinance Jurnal Ekonomi, Manajemen Perbankan* 2 (1),
4. Astuti, Winda Sri, Herman Sjahruddin, dan Susenohadi Purnomo, 2018, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 1 (1),
5. Bandiyono, Agus, Kemas Fahmi Hamzah, dan Nia Ainin Hidayat, 2021, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai," *Jurnal Ekonomi* 26 (1),
6. Dessyarti, Robby Sandhi, dan Putri Oktaviana, 2023, "The Effect of Organizational Culture, Supervision, and Punishment on Work Discipline (Case Study on Official Motorcycle Dealers in Madiun City)," *Asian Management and Business Review* 3 (2),
7. Farida, Umi, dan Sri Hartono, 2016, *Manajemen Sumber Daya II*, Umpo Press,
8. Firdaus, 2023, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Widina Media Utama,
9. Frimayasa, Agtovia, Windayanti, Fathiani, Rahmat, dan Wenny Desry Febrian, 2021, "Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance," *International Journal Of Social And Management Studies* 2 (3),
10. Ganyang, Machmed Tun, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*, In Media,
11. Gresida, Ni Wayan Putri, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2019, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen* 8 (10),
12. Hafid, Muhammad Fhaidil Alif, dan Danial Rahman, 2024, "Pembinaan Disiplin Kerja Sebagai Kunci Sukses Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *Nazzama Journal Of Management Education* 4 (1),
13. Hasan, Muridha, 2023, *Disiplin Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Yayasan Drestanta Pelita Indonesia,
14. Hasibuan, Veni Fitriani, Fauzia Afriyani, dan Endah Dewi Purnamasari, 2024, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Disiplin Karyawan PT, Rapi Palembang," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah* 4 (1),
15. Hidayat, Taufiq, 2023, "Peranan Reward Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia," *The World of Business Administration Journal* 5 (1),
16. Hunila, Nur Annisa, Zainal Putra, dan Muhammad Rahmat Hidayat, 2025, "The Effect of Transformational Leadership Style, Reward, and Punishment on Employee Work Discipline at PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Serbangan Estate," *Proceedings International Conference on Agro and Marine Industry* 1 (1),
17. Khaeruman, Luis Marnisarah, Syech Idrus, et al, 2021, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, CV AA Rizky,
18. Koencoro, Galih Dwi, Mochammad Al Musadieq, dan Heru Susilo, 2013, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja," *Jurnal Administrasi Bisnis* 5 (2),
19. Liana, Yuyuk, dan Ayu Agustin Dian P, 2021, "Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi," *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 18 (1): 2021,
20. Mahawati, Ani, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, et al, 2021, *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*, In *Yayasan Kita Menulis*, Yayasan Kita Menulis,
21. Maisarah, Siti, dan Indriati Sumarni, 2021, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus," *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis (JAPB)* 4 (2),
22. Maria, Lusiana Putri Ahmadi, Arlend Setiawan, Melkianus Albin Tabun, dan Baehaki Syakbani, 2022, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, Seval Literindo Kreasi,
23. Masae, Richard Leonard, Tarsisius Timuneno, Clarce Sarliana Maak, dan Rolland Fanggidae, 2023, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD, Mutiara Timor Star Kupang," *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 4,
24. Maskur, Muhaamad Noor Wahidin, Morgan Primawan, dan Kristina, 2024, *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment*, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari,
25. Nugroho, Agung Dwi, 2015, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya," *Jurnal Maksipreneur* 4 (2),
26. Nurdin, Muhammad Ali, Erislan, dan Soehatman Ramli, 2023, *Manajemen Kinerja Karyawan*, In *Sustainability (Switzerland)*, vol, 11, no. 1, CV Mitra Ilmu,
27. Purnomo, Sigit, 2021, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama," *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia* 1 (4),
28. Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi, 2019, "The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline," *International Journal of Research Granthaalayah* 7 (4),
29. Sari, Selly Suci Marta, Siti Khasanah, Syafiq Pasha, dan Vicky F Sanjaya, 2021, "Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)," *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 7 (1),
30. Sari, Widia Permata, dan Eti Arini, 2023, "Pengaruh Reward , Punishment , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang," *Jurnal Emba Review* 3 (1),
31. Setiawan, Cecep Aris, Mila Karmila, dan Titin Patimah, 2024, "The Influence Of Communication And The Physical Work Environment On Work Discipline Of Civil Servants At The Tasikmalaya City Education Authorities Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan," *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3 (2),
32. Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara,
33. Soelistya, Djoko, Eva Desebrianita, dan Wildan Tafrihi, 2021, *Strong Point Kinerja Karyawan*, Nizamia Learning Center,
34. Soetjipto, Noer, 2014, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo*, In *Sustainability (Switzerland)*, vol, 11, no. 1, Mitra Sumber Rejeki,
35. Susan, Eri, 2019, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2),
36. Vanesa, Yessy Yovina, Rahim Matondang, Isfenti Sadalia, dan Muhamad Toyib Daulay, 2019, "The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia," *American International Journal of Business Management* 2 (5),
37. W, Enny, Mahmudah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ubhara Manajemen Press,

38. Wati, Risna, dan Taufik Rahman, 2020, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong," *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis (JAPB)* 3 (2),
39. Wibowo, Sandi Nasrudin, Ade Solahudin, Bagus Eka Haryanto, dan Yuni Widawati, 2022, "The Effect of Reward and Punishment on Work Discipline," *Research Trend Management and Technology* 1 (1),
40. Windi, Permadi Rahmat, Arga Sutrisna, dan Mila Karmila, 2023, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Pegawai," *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi* 1 (4)