



Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan Bagian Produksi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya)

Muhammad Razi Fiqri Hasani

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Arga Sutrisna

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Barin Barlian

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: mrazifqrihasani089@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine simultaneously and partially the effect of reward and punishment on the work discipline of employees in the sewing production division of CV. Wijaya Family Tasikmalaya. The samples in this study were employees of CV. Wijaya Family Tasikmalaya, totaling 53 people. This research was conducted by collecting data with a questionnaire data collection technique, then testing the data with multiple linear regression analysis. The results of the study show that partially giving rewards has a significant effect on employee work discipline in the sewing production section of CV. Wijaya Family Tasikmalaya. Partially has a significant effect on punishment on employee work discipline in the sewing production section of CV. Wijaya Family TASIKMALAYA. Simultaneously, it has a significant effect on reward and punishment on employee work discipline in the sewing production section of CV. Wijaya Family Tasikmalaya.*

Keywords: *Reward, Punishment, And Employee's Work Discipline*

Abstrak; Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya yang berjumlah 53 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial berpengaruh signifikan pemberian *reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian produksi jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya. Secara parsial berpengaruh signifikan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian produksi jahit CV. Wijaya Family TASIKMALAYA. Secara simultan berpengaruh signifikan pemberian *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian produksi jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya.

Kata Kunci : Pemberian *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Menurut Sutrisno (2017 : 03) menyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Pada dasarnya sumber daya manusia juga adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Menurut Jepry dan Mardika (2020 : 31-39) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas dikantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Ketika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan juga akan dengan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Disiplin kerja juga sangat penting dan harus diterapkan disetiap para karyawan.

Menurut kementrian pendidikan dan kebudayaan (kemdikbud) (2019 : 12-17) untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan atau standar kinerja yang baik, pegawai dituntut harus memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan atau tugasnya. Namun kemdikbud merasa pegawai di kantornya masih belum maksimal dalam hal kedisiplinan terutama dalam hal kehadiran. Tingkat keterlambatan dari bulan Februari-September terdapat 87 pegawai dengan nilai rata-rata kurang jam kerja 2 jam 9 menit dengan total rata-rata 48 menit. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran, sedangkan dalam ketentuan telah di beri keringanan toleransi waktu 30 menit dari batas waktu kantor yaitu 7:30 sehingga batas maksimal datang adalah 8:00.

Untuk mencapai kedisiplinan pegawai yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi bisa dengan cara menerapkan peraturan yang ketat dan mengadakan *punishment* kerja yang dapat mempengaruhi *reward* yang telah di berikan dengan cara memotong *reward* dan mendapatkan SP kerja, data kehadiranpun dipantau dan dicatat menggunakan sensor absen sidik jari sehingga data terlambat datang bekerja tercatat sesuai pegawai yang ada di kantor. Selain itu agar upaya meningkatkan kualitas disiplin kerja yang taat, bertanggung jawab, jujur dan mengabdikan.

Menurut Fitriani dkk (2020 : 244-264) menyatakan bahwa pemberian *reward* pada sebuah perusahaan haruslah bersikap adil dan bijaksana, dalam arti bahwa pemberian *reward* harus diberikan kepada karyawan dengan beberapa alasan yang berkaitan dengan kualitas dan prestasi yang telah dicapai oleh para karyawan perusahaan.

Menurut Meyrina (2017 : 139-157) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* adalah salah satu bentuk metode perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan. dengan adanya pemberian *reward* karyawan akan merasa senang dan akan bekerja dengan lebih maksimal. *Punishment* sebagai suatu ancaman atau hukuman yang akan diberikan

kepada seseorang (pegawai) yang melanggar peraturan dengan tujuan memberikan rasa jera dan tidak mengulangi perbuatan tersebut.

CV. Wijaya Family Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur dalam bidang produksi dan penyediaan jasa pengadaan barang konveksi khususnya pakaian seragam kantor, perusahaan ini berlokasi di daerah Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Produk yang di hasilkan dari CV. Wijaya Family Tasikmalaya memiliki beberapa bidang pengelolaan yang berbeda antara lain yaitu, Jahit, Bordir, *Cutting* dan *Packing/Finishing*, produk-produk tersebut juga telah di ekspor ke berbagai negara di luar negeri seperti kawasan benua asia dan afrika yaitu Malaysia, Jepang, Arab, dan Mesir. Bahan baku yang digunakan dalam produksi baju seragam kantor ini berupa bahan *Catton Premium(baby campas)*. CV. Wijaya Family Tasikmalaya memiliki 207 karyawan dan mampu memproduksi kurang lebih 1000 produk per bulan, sehingga aspek sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam perusahaan ini, dimana karyawan dituntut untuk memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan serta memiliki profesionalitas dalam mengembangkan tugas dan kewajiban kepada perusahaan.

Pada saat ini disiplin kerja karyawan di CV. Wijaya Family Tasikmalaya dianggap sedang mengalami suatu penurunan, dimana jumlah *output* yang dihasilkan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta presentase kedisiplinan karyawan berupa absensi atau ketertiban dalam prosedur yang telah ditetapkan tidak baik. Hal ini dapat di akibatkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu pemberian *reward*, *punishment* dan disiplin kerja karyawan yang ada diperusahaan.

CV. Wijaya Family Tasikmalaya mentargetkan *deadline* pengerjaan produk dan disiplin dalam bekerja, dengan datang tepat waktu, mampu menghargai satu sama lain dengan baik dapat bekerja sama dengan baik. Selain itu pemberian *punishment* menjadi kunci utama karyawan dalam mengatur seluruh kegiatan operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan baik, ketika karyawan sering membuat kesalahan dan melanggar peraturan maka berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan yang rendah.

Dengan memberikan kebijakan bekerja sesuai target *deadline* yang telah di tentukan maka dari itu perusahaan juga memberikan ketentuan untuk kerja lembur, pada bagian produksi jahit perusahaan melakukan pemberian *reward* karena sering melakukan kerja lembur. gaji atau upah yang di berikan juga sesuai dengan banyaknya produk yang di jahit. Namun banyaknya karyawan yang mudah merasa puas akan hasil produksi dan telah mendapatkan *reward* karyawan menjadi melalaikan pekerjaan, tidak hadir untuk bekerja, serta memiliki kepribadian yang buruk saat bekerja dan jelas akan berpengaruh terhadap perusahaan dalam

menghasilkan *output*. Maka dari itu perusahaan mengeluarkan ketentuan dan peraturan baru adanya SP yang tidak ada toleransinya serta mempengaruhi *reward* yang diterima oleh setiap karyawan agar bisa membuat karyawan disiplin. Namun kita belum tahu sejauh mana pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya.

Berikut data pemberian *reward*, data *punishment* dan data disiplin kerja yang memperlihatkan adanya penurunan di CV. Wijaya Family Tasikmalaya:

Tabel 1. Data Pemberian Reward

Tahun	Gaji Pokok per-bulan (Rp)	Jumlah Karyawan	Penerimaan <i>Reward</i>
2020	Rp. 1.317,500	53	38
2021	Rp. 1.317,500	53	34
2022	Rp. 1.317,500	53	46

Sumber : Data Pemberian Reward CV. Wijaya Family Tasikmalaya.

Tabel 1. menunjukkan bahwa terdapat data penerima *reward* untuk karyawan bagian divisi jahit pada CV. Wijaya Family Tasikmalaya untuk pemberian *reward* akan diumumkan satu bulan sekali, untuk pembagian *reward* pada bagian divisi jahit yang paling rendah yaitu pada tahun 2021 sebanyak 34 karyawan. Pemberian *reward* mengalami turun naik hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperlakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, dimana karyawan selalu mudah merasa puas atau sering terjadinya kecemburuan atas hasil target pekerja yang lain sehingga karyawan sering merasa tidak puas dan melalaikan pekerjaan.

Selain *reward* adapun faktor disiplin kerja karyawan adalah pemberian *punishment* yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti masuk kerja tidak tepat waktu dan membuat kesalahan.

Menurut Echols dkk (2015 : 23) menyatakan bahwa *punishment* dapat diartikan juga sebagai sanksi fisik maupun psikis untuk suatu kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan. Kata *punishment* sendiri berasal dari bahasa Inggris yang artinya hukuman, sanksi, atau siksaan.

Punishment (hukuman) karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya berupa hukuman ringan dan sedang dengan menegur atau memberi peringatan serta untuk hukuman berat diberikan surat peringatan atau surat PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Penyebab pemberian Surat Peringatan (SP) yang dilakukan karyawan akan mendapatkan SP 1 apabila karyawan melakukan kesalahan seperti terlambat, tidak masuk tanpa keterangan, tidak mencapai target dan membuat kegaduhan di tempat kerja bersama rekan kerja lain. Apabila karyawan yang

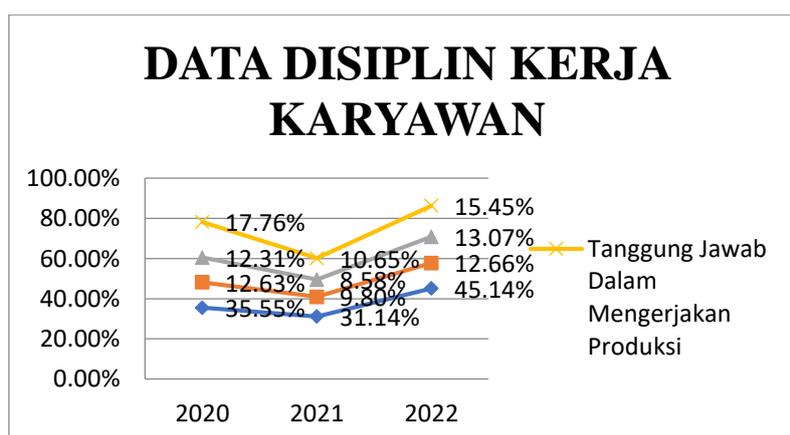
mendapatkan SP 2 adalah karyawan yang tidak merespon atas surat peringatan yang diberikan dan masih tetap mengulangi kesalahan, dan apabila karyawan mendapatkan SP 3 adalah karyawan yang melakukan kesalahan fatal diperusahaan seperti memanipulasi data dan melakukan tindakan kriminal. Berikut data pemberian *punishment* karyawan pada tabel 2.:

Tabel 2. Data Pemberian *Punishment*

Tahun	SP1 (Orang)	SP 2 (Orang)	SP 3 (Orang)	Mengundurkan diri (orang)
2020	5	3	2	3
2021	10	9	6	6
2022	7	3	4	4

Sumber : Data Pemberian Punishment CV. Wijaya Family Tasikmalaya

Tabel 2. terdapat data jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* dalam 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dan jumlah karyawan terbanyak yang mendapatkan *punishment* yaitu pada tahun 2021. Adapun penyebab diberikan *punishment* berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada CV. Wijaya Family Tasikmalaya. Apabila karyawan sudah di berikan SP3 dan pada bulan berikutnya tidak terdapat perubahan maka pihak CV. Wijaya Family Tasimalaya memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK). Dan jika karyawan tersebut tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan dalam tiga bulan berturut-turut maka perusahaan juga akan memberhentikan karyawan tersebut. Maka dari itu terlihat bahwa karyawan sering diberikan *punishment* dan tidak menjamin karyawan disiplin dalam bekerja, adapun data disiplin kerja karyawan pada CV. Wijaya Family Tasikmalaya terdapat pada gambar 1.:



Sumber : Data Disiplin Kerja Karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya

Gambar 1. Grafik Disiplin Kerja Karyawan

Dari Gambar 1. dapat di lihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada CV. Wijaya Family Tasikmalaya selama tiga tahun dari tahun 2020-2022 terdapat penurunan dan kenaikan tingkat presentase disiplinnya, hal tersebut dikarenakan karyawan sering kali tidak masuk kerja

dan tidak disiplin dalam waktu datang bekerja, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan masih sering kali tidak sesuai dengan arahan, ketepatan waktu target produksi pun sering kali tidak sesuai dengan yang ditentukan sebab karyawan masih sering menunda-nunda dan tidak memaksimalkan pekerjaannya. Selain itu adanya pengaruh dari pemberian *reward* serta *punishment* yang membuat disiplin kerja mejadi tidak baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan terhadap peraturan mengenai pemberian *reward* dan *punishment* sehingga dapat mengganggu kedisiplinan kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Reward

Menurut Ramli (2019: 8-16): “*Reward* adalah suatu ganjaran yang diterima karyawan dari perusahaan untuk memotivasi para karyawan agar mampu bekerja dengan baik secara produktivitas yang tinggi dan mencapai keunggulan yang kompetitif untuk mencapai tujuan perusahaan.” Sedangkan menurut Saputra, et al.(2017 : 03): “*Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada individu atau kelompok jika individu atau kelompok tersebut mempunyai keunggulan di bidang tertentu.”*Reward* merupakan bagian dari karya itu sendiri, meliputi berprestasi, mandiri, dan berkembang. Dan menurut Wahyuni et al., (2018 : 18-24): “*Reward* adalah sebagai suatu bentuk penghargaan atas upaya untuk memberikan apresiasi, dalam mendapatkan tenaga kerja profesional sesuai tuntutan jabatan diperlukan pemeliharaan tenaga kerja, dapat berupa *reward* sehingga karyawan akan merasa senang dan semangat sehingga dapat melakukan tugasnya secara efisien dan efektif.”

Menurut Hidayat (2018 : 12-16) Adapun Indikator-Indikator *reward* dalam penelitian ini adalah:

1. *Reward* Intrinsik:
2. *Reward* Ekstrinsik:

Menurut Mahmudi (2013:187), Indikator-Indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Bonus

Bonus adalah sejumlah pendapatan Tambahan yang diberikan perusahaan diluar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik atau mencapai target yang ditentukan perusahaan, bonus bisa berupa barang atau uang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja. misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya dengan mengucapkan selamat bagi karyawan yang telah berprestasi, memberikan kata semangat bagi karyawan dan yang lainnya.

Punishment

Menurut Meyrina (2017 : 139-157) “Menyatakan bahwa *punishment* didefinisikan sebagai ancaman hukuman yang diberikan kepada seseorang (pegawai) yang melanggar peraturan dengan tujuan memberikan efek jera untuk karyawan yang melanggar sehingga tidak mau untuk mengulangi perbuatan tersebut.” Sedangkan menurut Astuti dkk (2019 : 54): “Hukuman (*punishment*) adalah sebagai salah satu konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang pelanggar secara tepat dan bijak berdasarkan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Simpulannya, *punishment* adalah suatu bentuk ancaman sekaligus konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang, yang telah melanggar peraturan, berdasarkan prinsip-prinsip pemberian hukuman untuk memberikan efek jera.” Dan menurut Hasibuan (2017 : 53): “Menyatakan bahwa salah satu peran penting dari *punishment* yaitu untuk memelihara kedisiplinan karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.”

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa dimensi dan indikator dari *punishment* adapun indikator sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis:
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan/pemutusan hubungan kerja
 - c. Demosi

Bedasarkan uraian diatas indikator-indikator *punishment* terbagi menjadi tiga bagian yaitu Hukuman Ringan, Hukuman Sedang, dan Hukuman Berat.

Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Pandi Afandi, M. M. (2016:07) :“Disiplin preventif adalah disiplin yang berbentuk upaya pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.” Sedangkan menurut Offirstson (2014:67): “Menyatakan bahwa memberikan pengertian bahwa “disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.” Dan menurut Sugiarto (2017 : 87): “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang telah ada atau disiplin sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.”

Menurut Hasibuan (2017:194) Indikator-Indikator disiplin Kerja Karyawan yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Adapun indikator disiplin kerja karyawan menurut perusahaan sebagai berikut:

1. Absensi kerja karyawan

2. Ketepatan waktu datang bekerja

3. Penggunaan seragam kerja

4. Tanggung jawab dalam mengerjakan produksi

Menurut uraian diatas indikator disiplin kerja meliputi: Kehadiran Ditempat Bekerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan Pada *Standar* Kerja, Tingat Kewaspadaan Tinggi, Bekerja Etis.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dengan cara penyebaran kuesioner sebagai cara pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2015) Menyatakan bahwa Metode kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Data

a. Uji Validitas

Dari pengujian validitas diatas, kuesioner yang terdiri dari tiga variabel dan 53 kuesioner yang telah diisi oleh responden. Salah satu cara agar bisa mengetahui pernyataan mana yang valid dan tidak valid terlebih dahulu harus mengetahui r tabel. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $53-2 = 51$, sehingga r tabel = 0,2706. Dari hasil perhitungan validitas dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel jadi semua pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang di dapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan angka yang di dapat diatas nilai cronbach alpha > 0.60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang di dapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan angka yang di dapat diatas cronbach alpha > 0.60.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29716127
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.056
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil uji *Komogrov Smirnov* menunjukkan signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

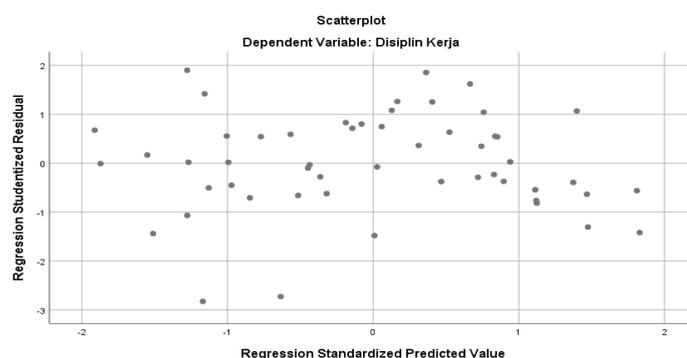
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.948	5.416		1.283	.205		
Reward	.743	.150	.548	4.941	.000	.998	1.002
Punishment	.562	.232	.268	2.418	.019	.998	1.002

Berdasarkan hasil pada tabel 4.39 Diatas, diketahui nilai tolerance X1 dan X2 sebesar $0,998 > 0,10$ dan nilai VIF X1 dan X2 sebesar $1,002 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian Heteroskedastisitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data penelitian.

Uji Autokorelasi

Berikut adalah hasil pengujian Autokorelasi menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.621 ^a	.385	.361	3.362458	.385	15.657	2	50	.000	1.904

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa hasil nilai Durbin Watson terletak diantara -2 dan +2 yaitu dengan nilai du 1,904. Maka dapat disimpulkan bawah tidak ada gejala autokolerasi, sehingga uji autokolerasi terpenuhi.

2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikut adalah *output* dari hasil pengujian regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.948	5.416		1.283	.205
	Reward	.743	.150	.548	4.941	.000
	Punishment	.562	.232	.268	2.418	.019

Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 6,948 + 0,743X_1 + 0,562X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta diketahui sebesar 6,948 artinya jika Pemberian *Reward* (X1) dan Pemberian *Punishment* (X2) bernilai X = 0, maka disiplin kerja akan mengalami penurunan.
2. Pemberian *Reward* (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,743 hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor pemberian *reward* sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,743 satuan.
3. Pemberian *Punishment* (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,562 hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor *punishment* sebesar 1% terhadap kinerja perusahaan maka disiplin kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,562 satuan.

Dari hasil berdasarkan Aplikasi SPSS Versi 25 maka diperoleh R (korelasi) sebesar 0,621 adanya hubungan positif antara pemberian *reward* dan *punishment* terhadap disiplin

kerja karyawan pada CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dilakukan maka hubungan positif *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan termasuk kategori kuat.

3. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.044	2	177.022	15.657	.000 ^b
	Residual	565.306	50	11.306		
	Total	919.350	52			

Dari tabel diatas mengetahui tingkat signifikan pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan CW. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA dilakukan uji simultan berdasarkan aplikasi SPSS versi 25 hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara simultan pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan pada CV. Wijaya Family Tasikmalaya, dapat diketahui bahwa variabel *reward* paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dibandingkan dengan variabel *punishment*. Reward lebih memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dikarenakan dengan adanya *reward* yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan karyawan merasa puas maka kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan berdasarkan kesadaran diri sendiri. Sedangkan apabila hanya *punishment* yang diberikan, maka kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan hanya sebatas rasa takut kepada pimpinan dan bukan berdasarkan kesadaran diri sendiri.

4. Pengaruh Reward Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Pengaruh Reward Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial
1 (Constant)	6.948	5.416			1.283	.205		
Reward	.743	.150	.548		4.941	.000	.560	.573
Punishment	.562	.232	.268		2.418	.019	.291	.324

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien antara *Reward* dan Disiplin kerja Karyawan sebesar 0,573 yang dapat dikategorikan dalam kategori sedang. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa *Reward* dan Disiplin Kerja Karyawan memiliki hubungan positif maka semakin baik pemberian *Reward* yang diberikan kepada karyawan maka baik pula tingkat Disiplin Kerja Karyawan yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara parsial [$K_d = (0,573)^2 \times 100\% = 32,8\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Reward* secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan telah diketahui bahwa karyawan CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA memiliki tingkat Kerja yang sangat baik dengan jumlah skor 1.815 yang diperoleh dari setiap indikator. Dimana indikator yang diteliti dalam penelitian ini yaitu bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial sehingga hal tersebut mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan CV. Wijaya Family Tasikmalaya, ditemukan bahwa adanya pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan di buktikan dengan adanya sikap disiplin dari karyawan yang di sebabkan pemberian apresiasi prestasi atau *reward* oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan merasa puas. Secara logika ketika kewajiban karyawan sudah dilaksanakan dan tidak mendapatkan sebuah hadiah atau pengapresiasian dari perusahaan maka akan mengakibatkan karyawan mengabaikan kedisiplinan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori Keadilan (*Equity Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*) beranggapan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia

merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Dimana jika perusahaan memberikan keadilan bagi karyawan – karyawannya maka berkemungkinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut, meningkatkan kepuasan karyawan dapat sekaligus meningkatkan sikap disiplin karyawan dikarenakan kepuasan memiliki hubungan erat dengan disiplin kerja.

5. Pengaruh *Punishment* Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Pengaruh *Punishment* Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.948	5.416		1.283	.205			
Reward	.743	.150	.548	4.941	.000	.560	.573	.548
Punishment	.562	.232	.268	2.418	.019	.291	.324	.268

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien antara *Punishment* dan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,324 yang dapat dikategorikan dalam kategori rendah. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa *Punishment* dan Disiplin Kerja Karyawan memiliki hubungan negatif maka semakin baik *Punishment* yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat Disiplin Kerja Karyawan yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara parsial sebesar $[Kd = (0,324)^2 \times 100\% = 10,5\%]$.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0,019 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Punishment* secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan telah diketahui bahwa karyawan CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA memiliki tingkat Kerja yang sangat baik dengan jumlah skor 1.497 yang diperoleh dari setiap indikator. Dimana indikator yang diteliti dalam penelitian ini yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat sehingga hal tersebut mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan pada CV. Wijaya Family Tasikmalaya, ditemukan bahwa pemberian *punishment* tidak mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Hal ini disebabkan adanya kurang ketegasan dan kurangnya kesadaran dari setiap karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya maka disimpulkan:

1. Pemberian *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja Karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya, hal ini dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai Pemberian *Reward* yang diterapkan oleh pimpinan CV. Wijaya Family Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik. Artinya *reward* yang diberikan sudah sesuai harapan karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya
 - b. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai *Punishment* yang diterapkan oleh pimpinan CV. Wijaya Family Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya *punishment* yang diterapkan sudah sesuai dan membuat efek jera terhadap karyawan yang melanggar aturan.
 - c. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja Karyawan yang diterapkan oleh pimpinan CV. Wijaya Family Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya disiplin kerja karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya sudah sangat baik.
2. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. *Reward* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4. *Punishment* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data sampai pada kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil analisis indikator Pemberian *Reward*, secara keseluruhan Pemberian *Reward* yang diterapkan perusahaan sudah baik. Namun pada nilai pernyataan “Saya merasa aman dalam bekerja karena perusahaan memberikan asuransi” yang berada paling rendah diantara nilai lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan

memberikan asuransi keselamatan bekerja guna membuat karyawan menjadi merasa aman dalam bekerja.

- b. Secara keseluruhan *Punishment* yang diterapkan perusahaan sudah sangat tinggi namun pada nilai pernyataan “Perusahaan memberikan hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji serta promosi” berada paling rendah diantara pernyataan lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian *punishment* terhadap pemberian hukuman sedang agar lebih ditingkatkan dalam penundaan gaji serta promosi karyawan, karena pemberian *punishment* sangatlah penting guna mendidik kedisiplinan karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya.
- c. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan sudah sangat baik, namun pada nilai pernyataan “Perusahaan sudah menggunakan *fingerprint*”. Meskipun dalam kategori sangat baik namun pernyataan tersebut nilainya rendah dibandingkan dengan nilai yang lain, maka dari itu sebaiknya perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan terhadap absensi *fingerprint* untuk menerapkan semua karyawan yang bekerja guna memudahkan pengontrolan datang terlambatnya bekerja para karyawan.

2. Pengaruh Variabel X Yang Paling Besar Terhadap Y

Dari hasil pengujian parsial variabel yang paling berpengaruh yaitu Pemberian *Reward* (X_1), dengan demikian penulis menyarankan kepada perusahaan untuk dapat mempertahankan pemberian *reward* kepada karyawan CV. Wijaya Family Tasikmalaya.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak dan meneliti diberbagai divisi lain dengan permasalahan yang berbeda agar dapat dilakukan perbandingan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A.W & Sujatna, Yayat. 2021. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Valve Automation Indonesia" IJEA (Indonesia Journal Of Economics Application). Vol.3, No.1, Maret-Agustus 2021. E-ISSN: 2622-2299. Hal 77.
- Astuti, W. S. dkk. 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Hal 54.
- Sutrisno, Edy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia" ISBN: 978-979-1486-76-7. Hal 03.
- Echols, John M & Hasan, S. 2015. "Kamus Inggris Indonesia" Gramedia Pustaka Utama. Hal 23.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Dan Aplikasi*. Bandung, Alfabeta. Hal 68.
- Fitri S. Massuki, dkk. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintahan Kabupaten Lombok Barat" Jurnal Dinamika Akutansi. Vol.5 No. 2 September 2013. Hal 158-171.
- Fitriani, dkk. 2020. *Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik Kpu Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(2), Hal 244–264.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal 79-167.
- Hasibuan. S. P. 2017. *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 194
- Hidayat, F. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. *Junraka Universitas Islam Indonesia*. http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012175772018000200067&lng=en&tlng Hal 12-16
- Ikatan Bankir Indonesia. 2014. *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama). Hal 187.
- Irham Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media). Hal 61.
- Jepry, & Mahardika, N. H. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi, 8(1), 1977-1987. Hal 31-39
- Krismadanti, Velia. 2021. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru*. Skripsi. Hal 77-78.
- Lisnawati Euis & Sujana Hana. 2020. *Pengawasan Melekat dan Reward & Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi pada Era Pandemi Covid19*. Jurnal Ekonomak. Vol 6 No 3 (Desember 2020). Hal 116-127.

- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor-Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN. Hal 1-15
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Cetakan Kedua Belas, Bandung: Remaja Rosda Karya. Hal 130.
- Meyrina, S. A. 2017. *Pelaksanaan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM*. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Vol 11 No 2. Hal 139-157.
- Purnama, A.V. 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya*. Skripsi. Universitas Wijaya Putra, Surabaya. Hal 19
- Ramli, M. 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT . London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba*. Mandar (Management Development and Applied Research Journal), 2. Hal 8–16.
- Riadi, Muchlisin. 2019. *Disiplin Kerja Karyawan*. Kajian Pustaka Manajemen. Hal 01.
- RedyAdhi S. 2021. “*Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Alam Segar*”. Hal 14
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal 144.
- Pandi Afandi.2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish. Hal 7.
- Offirstson, Topic. 2014. *Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah*. Edisi.1, Cetakan. 1. Yogyakarta: Deepublish. Hal 67
- Saputra, Dicky et all. 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatra Barat*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol 8, No 1, Januari 2017. ISSN 20865031. Hal 03
- Sembiring, Menanti dkk. 2021. “*Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Fajar Baru Sukses Kaban jahe.*” Jurnal Agrotekno sains 5(2). Hal 14–23.
- Shields, J. 2016. *Managing Employee Performance and Reward*, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press. Hal 167.
- Siahaan Rumiris. 2013. *Pengaruh Reward dan Punsihment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress. Vol. 1 No. 01. Hal 17-26.
- Sinambela, Lijian Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara. Hal 332-333
- Sugiarto. 2017. “*Metodologi Penelitian Bisnis.*” Yogyakarta: Andi. Hal 87
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 119-121
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.hal 156.
- Sujatmiko Arif dkk. 2020. *Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Disiplin kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang*. Hal 52.

- Sumiati Pramban. 2018. “Studi Kasus Pusdiklat Pegawai Kemdikbud”, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/39771/1/Sumiati%20Pramban%20FEB.pdf> . Hal 1-13
- Syahrial Nuryadin, A. dan D. S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bima*. JmmUnram-Masterof Management Journal 5(2), 1–14. <https://doi.org/10.29303/jmm.v5i2>. Hal 87.
- Toha Rianto, N. S. & D. W. 2019. *Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi*. Jurnal Ekonomak, V(1). Hal 121–128.
- Utari, K. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan Dan Energy Kabupaten Kutai Timur*. Pemerintahan Integratif, 3(1), Hal 31–45.
- Wahyuni. 2018. *Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Indonesia Vol. 18, No. 2, Hal 18-24.