

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN UD KACANG SANGAN JOYO MULYO

Salsa Bela Eka Sakti¹, Abu Bakar Akbar²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

salsasaki82@gmail.com¹, massaboec66@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the effect of reward, punishment, and work environment on the work discipline of employees at UD Kacang Sangan Joyo Mulyo. This research is a census study using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 35 employees using a total sampling method and measured using a Likert scale. Analysis techniques included multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). Results show that reward (sig. $0.005 < 0.05$) and punishment (sig. $0.003 < 0.05$) partially have a significant positive effect on employee work discipline, while the work environment (sig. $0.388 > 0.05$) does not. The F-test yields $F = 137.332$ with sig. $0.000 < 0.05$. The adjusted R^2 of 0.489 indicates that the three variables explain 48.9% of the variation in employee work discipline.

Keywords: Reward, Punishment, Work Environment, Work Discipline.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward, punishment, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo. Penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 35 karyawan menggunakan metode total sampling dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward (sig. $0,005 < 0,05$) dan punishment (sig. $0,003 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja (sig. $0,388 > 0,05$) tidak berpengaruh signifikan. Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 137,332 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,489 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menjelaskan 48,9% variasi disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

I. PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemeliharaan sumber daya manusia

melalui penerapan disiplin kerja yang baik menjadi prioritas utama dalam manajemen perusahaan.

UD Kacang Sangan Joyo Mulyo adalah usaha dagang yang bergerak di bidang produksi dan distribusi kacang sangrai, berlokasi di Dukuh Popongan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar. Usaha ini telah berdiri selama kurang lebih 35 tahun dan memiliki 35 karyawan tetap. Berdasarkan data absensi tahun 2020–2024, tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan tren yang terus meningkat, sebagaimana terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo Tahun 2020–2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jml Hari Kerja Rata-Rata/Tahun	I	S	A	Presentase Absen
1	2020	43	266	12	5	20	9,39%
2	2021	37	264	11	7	18	13,63%
3	2022	35	265	14	9	19	15,84%
4	2023	35	266	15	10	21	17,29%
5	2024	35	292	15	12	24	17,46%

Sumber: UD Kacang Sangan Joyo Mulyo, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan terus meningkat dari 9,39% pada tahun 2020 hingga mencapai 17,46% pada tahun 2024. Kecenderungan ini mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja yang perlu segera ditangani, baik melalui penerapan sistem reward yang lebih baik, penguatan punishment, maupun perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Reward adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai imbalan kontribusinya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Bandiyono et al., 2023).¹ Indikator reward yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada (Lamin, 2021),² meliputi: (1) gaji dan bonus, (2) kesejahteraan, (3) pengembangan karir, dan (4) pengembangan psikologis dan sosial.

¹ Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa. *JM2PI*, 3(2), 1–14.

² Lamin. (2021). Indikator Reward dan Punishment. Dalam buku *Manajemen SDM*.

Punishment merupakan sanksi yang diterima karyawan karena ketidakmampuannya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Purnomo, 2021).³ Indikator punishment yang digunakan mengacu pada Lamin (2021), yaitu: (1) hukuman ringan, (2) hukuman sedang, dan (3) hukuman berat.

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dengan hasil yang baik dan memuaskan (Ramadani, 2023).⁴ Indikator lingkungan kerja yang digunakan mengacu pada (Jaya, 2022),⁵ meliputi: (1) temperatur di tempat kerja, (2) sirkulasi udara, (3) kebersihan ruangan, (4) musik di tempat kerja, dan (5) kerjasama antar karyawan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Menurut (Mahmud & Fajar, 2024) dan (Surahman, 2022), indikator disiplin kerja meliputi: (1) kehadiran yang tepat waktu, (2) pemenuhan jadwal kerja, (3) penggunaan cuti dan izin yang tepat, (4) pekerjaan yang selesai tepat waktu, (5) kepatuhan terhadap kode etik dan aturan perusahaan, (6) tanggung jawab terhadap peralatan dan aset perusahaan, (7) penggunaan teknologi dengan bijak, (8) rasa hormat terhadap rekan kerja dan atasan, (9) menghindari keterlambatan dalam rapat, dan (10) kesediaan untuk belajar dan berkembang.⁶

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward, punishment, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian adalah seluruh 35 karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo (total sampling). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas (pearson correlation, valid bila p -value $< 0,05$) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$).⁷

³ Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Manajemen*, 1(4).

⁴ Ramadani, F. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Digital Bisnis*, 2(1), 158–169.

⁵ Jaya. (2022). Indikator Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.

⁶ Mahmud & Fajar. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. / Surahman, M. (2022). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2.

⁷ Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta..

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (Glejser). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (ketepatan model), dan uji koefisien determinasi (R^2).⁸ Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$, di mana Y adalah Disiplin Kerja, X1 adalah Reward, X2 adalah Punishment, dan X3 adalah Lingkungan Kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel Reward (X1.1–X1.8), Punishment (X2.1–X2.6), Lingkungan Kerja (X3.1–X3.5), dan Disiplin Kerja (Y.1–Y.10) dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05. Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas				Uji Reliabilitas			
Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	X1	0,746	0,60	Reliabel
X2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	X2	0,769	0,60	Reliabel
X3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	X3	0,646	0,60	Reliabel
Y	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	Y	0,838	0,60	Reliabel

Sumber: Output Pengolahan Data, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Reward (X1) sebesar 0,746; Punishment (X2) sebesar 0,769; Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,646; dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,838. Seluruh nilai tersebut > 0,60, sehingga semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas

⁸ Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

menunjukkan nilai tolerance variabel Reward (0,771), Punishment (0,830), dan Lingkungan Kerja (0,883) > 0,10, serta nilai VIF masing-masing 1,297; 1,205; dan 1,133 < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas (Glejser) menghasilkan nilai signifikansi Reward (0,561), Punishment (0,813), dan Lingkungan Kerja (0,539), seluruhnya > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi dinyatakan memenuhi seluruh asumsi klasik.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Reward (X1), Punishment (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y). Hasil analisis disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11,875	10,270	-	1,156	0,256
Reward (X1)	0,581	0,194	0,418	2,996	0,005
Punishment (X2)	0,671	0,205	0,440	3,274	0,003
Lingkungan Kerja (X3)	-0,276	0,315	-0,114	-0,876	0,388

Sumber: Output Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 11,875 + 0,581 X1 + 0,671 X2 - 0,276 X3 + e$$

Konstanta sebesar 11,875 (positif) berarti jika semua variabel bebas bernilai konstan, maka Disiplin Kerja bernilai positif. Koefisien Reward ($b_1 = 0,581$) menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Koefisien Punishment ($b_2 = 0,671$) menunjukkan arah positif, sedangkan Lingkungan Kerja ($b_3 = -0,276$) memiliki koefisien negatif yang mengindikasikan variabel ini tidak berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini.

4. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hasil uji t disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11,875	10,270	-	1,156	0,256
Reward (X1)	0,581	0,194	0,418	2,996	0,005
Punishment (X2)	0,671	0,205	0,440	3,274	0,003
Lingkungan Kerja (X3)	-0,276	0,315	-0,114	-0,876	0,388

Sumber: Output Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa: (1) Variabel Reward (X1) memperoleh nilai ρ -value = 0,005 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo. (2) Variabel Punishment (X2) memperoleh nilai ρ -value = 0,003 < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima, artinya Punishment berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo. (3) Variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai ρ -value = 0,388 > 0,05, maka H0 diterima dan H3 ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo.

5. Uji F (Ketepatan Model)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	396,011	3	132,004	137,332	0,000
Residual	344,960	31	11,128		
Total	740,971	34			

Sumber: Output Pengolahan Data, 2026

Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 137,332 dengan ρ -value = 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, model regresi layak (fit) dan tepat dalam memprediksi pengaruh variabel Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,731	0,534	0,489	3,336

Sumber: Output Pengolahan Data, 2026

Tabel 6 menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,489 atau 48,9%, artinya variabel Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Disiplin Kerja (Y) sebesar 48,9%. Sisa sebesar 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Pembahasan

A. Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo

Berdasarkan hasil uji t , variabel Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin baik dan adil sistem reward yang diberikan, semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Olivia & Lestariningsih, 2022) yang membuktikan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.⁹ Selain itu, (Maryanti et al., 2022) juga membuktikan hal yang sama bahwa reward berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan. Dalam konteks UD Kacang Sangan Joyo Mulyo, hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata variabel reward sebesar 4,29, dengan nilai tertinggi pada item bonus (4,54) dan nilai terendah pada fasilitas rekreasi (3,89). Hal ini menunjukkan bahwa sistem bonus berbasis kinerja menjadi pendorong paling kuat bagi terbentuknya disiplin karyawan. Pemberian reward yang adil, proporsional, dan konsisten, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih tertib dan menaati peraturan perusahaan.

⁹ Olivia & Lestariningsih. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.

B. Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo

Variabel Punishment menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, penerapan punishment yang tegas, adil, dan konsisten sesuai tingkat pelanggaran terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rafika & Mulyani, 2024) yang membuktikan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RSUD Morowali.¹⁰ Begitu pula hasil penelitian (Notmayanti et al., 2024) yang menemukan hasil serupa. Di UD Kacang Sangan Joyo Mulyo, nilai rata-rata variabel punishment sebesar 4,26, dengan nilai tertinggi pada indikator hukuman berat (4,54), yaitu sanksi pembebasan tugas dan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang melakukan tindakan kriminal. Hal ini menunjukkan bahwa ketegasan perusahaan dalam penerapan sanksi berat dinilai sangat baik oleh karyawan dan terbukti berkontribusi dalam membentuk perilaku disiplin. Penerapan punishment yang terstruktur, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja, memberikan efek jera yang nyata dan mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap peraturan perusahaan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil uji t menunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,388 > 0,05$, sehingga H3 ditolak. Kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan tidak secara nyata memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Salah satu penjelasan atas temuan ini adalah karena karyawan telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga faktor tersebut tidak lagi menjadi pertimbangan utama dalam membentuk perilaku disiplin. Disiplin kerja karyawan di UD Kacang Sangan Joyo Mulyo lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti sistem reward dan punishment yang berlaku. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Candana et al., 2020) yang menemukan

¹⁰ Rafika, Syaodih, & Mulyani. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Perawat. *Jurnal Manager*, 5(4), 1041–1047.

bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.¹¹ Meskipun demikian, nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,31 menunjukkan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja di UD Kacang Sangan Joyo Mulyo dinilai sangat baik oleh karyawan, dengan nilai tertinggi pada sirkulasi udara dan kerjasama antar karyawan (4,34).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo (sig. 0,005 < 0,05), sehingga hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo (sig. 0,003 < 0,05), sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Kacang Sangan Joyo Mulyo (sig. 0,388 > 0,05), sehingga hipotesis 3 tidak terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel Reward, perusahaan sebaiknya mempertahankan dan mengoptimalkan sistem bonus berbasis kinerja, memperjelas sistem promosi jabatan, serta meningkatkan pemberian fasilitas nonfinansial seperti program rekreasi dan asuransi kesehatan agar motivasi dan disiplin kerja karyawan semakin meningkat.
2. Berdasarkan variabel Punishment, perusahaan sebaiknya meningkatkan konsistensi dan transparansi dalam penerapan sanksi secara bertahap sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja, agar efek jera dapat dirasakan secara merata dan adil.

¹¹ Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal JEMSI*, 2, 60–69.

3. Meskipun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap disarankan untuk mempertahankan kenyamanan fisik tempat kerja dan menjaga kerjasama antar karyawan agar produktivitas dan kepuasan kerja tetap terjaga dengan baik.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan sampel yang lebih besar guna meningkatkan generalisabilitas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa. *JM2PI: Jurnal Mediakarya Mahasiswa Pendidikan Islam*, 3(2), 1–14.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 2, 60–69.
- Jaya. (2022). *Indikator Lingkungan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Lamin. (2021). *Indikator Reward dan Punishment*. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mahmud, & Fajar. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maryanti, M., Fauzi, A., Natalia, R., Sean, K., & Abas, K. (2022). The Influence of Work Environment, Work Enthusiasm and Rewards on Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1069–1078.
- Notmayanti, N., Nadirah, A., & Junaidi, J. (2024). *The Influence Of Reward And Punishment On Work Discipline and Employee Performance* (Vol. 9, Number 38, pp. 276–294).
- Olivia, & Lestariningsih. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Manajemen*, 1(4).
- Rafika, S., & Mulyani. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Perawat Di RSUD Morowali. *Jurnal Manager*, 5(4), 1041–1047.
- Ramadani, F. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Digital Bisnis*, 2(1), 158–169.
- Surahman, M. (2022). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2.