

# PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEDISPLINAN KARYAWAN PADA PT GEMILANG KELOLA SENTRA BISNIS DI JAKARTA BARAT GLODOK

Aulia Friska Nabila<sup>1)</sup>, Kurniawan Prambudi U<sup>2)</sup>, dan Eneng Iviq H.R<sup>3)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl.Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail: [auliafriska28@gmail.com](mailto:auliafriska28@gmail.com)<sup>1)</sup>, [kurniawan.kpu@bsi.ac.id](mailto:kurniawan.kpu@bsi.ac.id)<sup>2)</sup>, [eneng.eor@bsi.ac.id](mailto:eneng.eor@bsi.ac.id)<sup>3)</sup>

## ABSTRAK

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan dapat menerapkan sistem reward dan punishment yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan karyawan pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis, metode yang penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. menggunakan data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan uji kualitas data, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai T hitung  $2,399 > 1,685$ , sedangkan  $1,763 > 1,685$  dengan signifikan kedua variabel independen  $0,22 > 0,05$ . Secara simultan nilai f hitung kedua variabel independen tersebut adalah  $11,101 > 3,35$  atau  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Perlunya perusahaan untuk menerapkan sistem reward dan punishment yang adil, transparan, dan sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan karyawan, guna mendorong terciptanya budaya disiplin yang kuat dalam perusahaan

**Kata kunci :** Reward, Punishment, Kedisiplinan Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

## ABSTRACT

*Employee discipline is an important factor that influences company performance and productivity. In an effort to increase employee discipline, companies can implement an effective reward and punishment system. This research aims to analyze the effect of reward and punishment on employee discipline at PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis. The research method used is descriptive quantitative by distributing questionnaires to 40 employees using a sampling technique using saturated sampling. using the collected data then analyzed using data quality tests, classical assumptions, multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination using SPSS version 26 . The results of the hypothesis test show that the calculated T value is  $2.399 > 1.685$ , while  $1.763 > 1.685$  with both variables being significant independence  $0.22 > 0.05$ . Simultaneously, the calculated f value of the two independent variables is  $11.101 > 3.35$  or  $0.000 < 0.05$ . Shows that it partially and simultaneously influences employee discipline. Companies need to implement a reward and punishment system that is fair, transparent, and in accordance with employee characteristics and needs, in order to encourage the creation of a strong disciplinary culture within the company.*

**Keywords:** Reward, Punishment, Employee Discipline, Human Resource Management.

## 1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin *kompetitif* perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan *kompetitif*. Salah pendekatan yang terbukti berhasil dalam meningkatkan Kedisiplinan karyawan adalah pemberian *Reward* dan *punishment*.

Menurut (Nawawi dalam Emita, I., & Utomo, 2019) *reward* merupakan usaha menumbuhkan perasaan diterima di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. (Andy Pratama & Putri Handayani et al, 2022).

Menurut (Sofiati, 2021) *Punishment* merupakan bentuk konsekuensi *negatif* atau hukuman yang diberikan kepada Karyawan sebagai akibat dari pelanggaran aturan. *Punishment* dapat berupa teguran, sanksi disiplin, penurunan gaji, atau tindakan lain yang dianggap sesuai. *Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau *sanksi* yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. (Octario, 2022).

Menurut (Abdullah et al., 2023) Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas dalam organisasi. Disiplin pegawai adalah elemen penting dari manajemen sumber daya manusia di berbagai bisnis dan tempat kerja. Oleh karena itu, riset tentang kedisiplinan Karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga dalam pengembangan strategi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan bentuk dari pengendalian diri Karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja Karyawan pada suatu organisasi, dimana para Karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi akan mendapatkan sanksi. (Kaunang, 2019).

PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis adalah perusahaan konsultan yang melayani berbagai kebutuhan bisnis. LTC Glodok merupakan salah satu pusat perdagangan alat listrik dan teknik terbesar di Indonesia. Jika *reward* dan *punishment* tidak diterapkan secara konsisten atau tidak transparan, hal ini dapat menciptakan ketidakadilan di antara karyawan. Ini dapat mengurangi kepercayaan untuk mematuhi aturan dan prosedur, karena karyawan mungkin merasa bahwa penghargaan atau hukuman tidak adil atau sewenang-wenang.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Prastiwi, 2020, Karyawan dapat menerima penghargaan dalam bentuk berbagai bentuk pengakuan, insentif, atau penghargaan sebagai imbalan atas pencapaian atau usahanya. Menurut Pratama & Sukarno, 2021, Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan. Menurut Irfan, 2022 Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang di bebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini berusaha untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan (Y) pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis dipengaruhi oleh reward (X1), dan punishment (X2) Adapun populasi yang diteliti terdiri dari 40 orang karyawan yang bekerja di PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis. Pada penelitian ini, digunakan teknik penentuan sampel dengan tehnik sampling jenuh. dimana sampel diambil dari seluruh populasi karena jumlah populasi yang cukup terbatas.

Pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan melakukan observasi langsung ke tempat lokasi, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka.

Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan menggunakan metode kuantitatif sehingga dapat diinterpretasikan dengan baik. Pada penelitian ini, menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari nama, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

##### 4.1. Uji Kualitas Data

###### 1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang dipilih sebagai alat ukur atau instrumen sudah relevan dan mampu mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan dengan akurat. Dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data tersebut dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Reward

Reward (X1)			
No	Nilai Corrected Item Total Correlation/r hitung	R Tabel	keterangan
1	0,696	0,312	Valid
2	0,732	0,312	Valid
3	0,726	0,312	Valid
4	0,754	0,312	Valid
5	0,603	0,312	Valid
6	0,411	0,312	Valid
7	0,647	0,312	Valid
8	0,653	0,312	Valid
9	0,68	0,312	Valid
10	0,8	0,312	Valid

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic Version 26

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Punishment

Punishment (X2)			
No	Nilai Corrected Item Total Correlation/r hitung	R Tabel	keterangan
1	0,576	0,312	Valid
2	0,43	0,312	Valid
3	0,589	0,312	Valid
4	0,631	0,312	Valid
5	0,366	0,312	Valid
6	0,731	0,312	Valid
7	0,489	0,312	Valid
8	0,709	0,312	Valid
9	0,6409	0,312	Valid
10	0,613	0,312	Valid

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic Version 26

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan Karyawan Y)			
No	Nilai Corrected Item Total Correlation/r hitung	R Tabel	keterangan
1	0,626	0,312	Valid
2	0,873	0,312	Valid
3	0,844	0,312	Valid
4	0,851	0,312	Valid
5	0,742	0,312	Valid
6	0,787	0,312	Valid
7	0,745	0,312	Valid
8	0,806	0,312	Valid
9	0,762	0,312	Valid
10	0,631	0,312	Valid

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic Version 26

Pada tabel diatas menunjukkan variabel reward,, punishment, kedisiplinan karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menghitung konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan hasil yang sama atau serupa jika diulang.

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Minimum Cronbach Alpha	Keterangan
1	Reward	0,862	0,6	Reliabel
2	Punishment	0,706	0,6	Reliabel
3	Kedisiplinan Karyawan	0,918	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data IBM Statistic SPSS Version 26

Pada Tabel diatas menunjukkan variabel reward, punishment dan kedisiplinan karyawan dianggap akurat/reliable krena memiliki nilai alpha cronbach lebih dari 0,6

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data, menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria jika nilai asymp. Sig (p) >  $\alpha$ , maka sebaran data berdistribusi normal

Tabel. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06668402
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.087

Test Statistic	.134
Asymp. Sig. (2-tailed)	.070 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber :Olah data SPSS IBM Statistic version 26

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil Asymp Sig. (2-tailed) 0.070 > 0.05, menandakan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas atau terdistribusi normal.

### 2. Uji Multikoleniaritas

Pengujian ini untuk mendeteksi apakah terjadi multikoleniaritas diantara variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat dari hasil tolerance dan VIF yang tertera di tabel bawah, berikut

Tabel. 6 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.107	.521		2.123	.040		
Reward	.381	.159	.408	.2.399	.022	.541	1.848
Punishment	.330	.187	.300	1.763	.086	.541	1.848

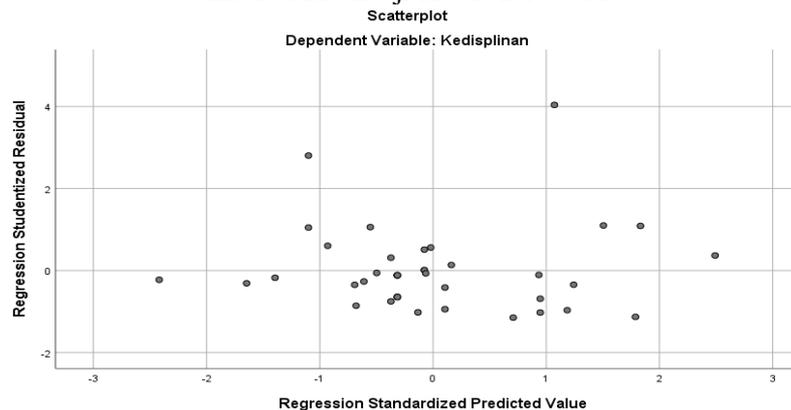
Sumber :Olah data SPSS IBM Statistic version 26

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel 0,588 > 0,10 dan nilai VIF untuk variabel idenpenden masing-masing sebesar 1,702 > 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel bebas

### 3. Uji Heteroksidastisitas

Pengujian ini menggunakan grafik Scatter Plot guna melihat apakah heterokedastisitas terjadi atau tidak. Adapun dasar pengambil keputusan pada grafik Scatter Plot adalah jika pola-pola tersebar mengacak pada area atas serta area bawah angka 0 dapat dianggap bahwasanya heterokedastisitas tidak terjadi.

Gambar. 1 Hasil Uji Heteroksidastisitas



Sumber :Olah data SPSS IBM Statistic version 26

Pada tabel diatas dapat dilihat dari penyebaran titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heterokedastisitas

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen kontinu dengan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel indenpenden yaitu pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin Karyawan. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:  
Y = Variabel terikat atau variabel response.  
X = Variabel bebas atau variabel predictor.  
 $\alpha$  = Konstanta.  
 $\beta$  = Slope atau Koefisien estimate.

Tabel. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1.107	.521		2.123	.040
	Reward	.381	.159	.408	2.399	.022
	Punishment	.330	.187	.300	1.763	.086

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic Version 26

Pada tabel diatas dapat dilihat memperlihatkan hasil dar ipengujian regresi berganda. Diketahui rumusnya. Sebagai berikut :

$$Y = 1.107 + 0,381 + 0,300 + e$$

1) Konstanta

Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 1,107 menyatakan bahwa Reward pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis adalah sebesar 1,107 apabila Reward dan Punishment = 0 yang berarto jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel reward dan punishment atau sama dengan nol, maka besarnya kedisiplinan 1,107

2) Koefisien Reward

Variabel reward mempunyai koefisien regresi positif sebesar untuk 0,381 yang menyatakan bahwa setiap penambahan Reward sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kedisiplinan, Jika reward memiliki koefisien yang signifikan dan positif, ini menunjukkan bahwa peningkatan reward berpotensi meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sehingga, semakin baik reward yang diterima karyawan akan menyebabkan naiknya disiplin karyawan

3) Koefisien Punishment

Variabel Punishment mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,300 menyatakan bahwa setiap penambahan punishment sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan Jika punishment memiliki koefisien yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa punishment mempengaruhi kedisiplinan karyawan. sehingga semakin efektif punishment yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan naiknya disiplin karyawan

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji T

Pengujian ini menggunakan grafik Scatter Plot guna melihat apakah heterokedastisitas terjadi atau tidak. Adapun dasar pengambil keputusan pada grafik Scatter Plot adalah jika pola-pola tersebar mengacak pada area atas serta area bawah angka 0 dapat dianggap bahwasanya heterokedastisitas tidak terjadi.

Gambar. 8 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1.107	.521		2.123	.040
	Reward	.381	.159	.408	2.399	.022
	Punishment	.330	.187	.300	1.763	.086

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Sumber : Olah data IBM SPSS STATISTIC Version 26

Pada tabel diatas dapat disimpulkan :

1) Pengaruh Variabel Reward terhadap Kedisiplinan karyawan

Variabel Reward (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan karyawan pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis. Hal ini terlihat dari hasil signifikan Reward (X1) 0,22 > dari

0,05. Nilai  $t_{table} = t(a/2; n; k; 1 - \alpha) = t(0,05/2; 38-2-1) = (1,685)$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,399 > 1,685$ ), Maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Reward terhadap kedisiplinan karyawan secara parsial diterima.

2) Pengaruh Variabel Punishment terhadap Kedisiplinan karyawan

Variabel Reward (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan karyawan pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis. Hal ini terlihat dari hasil signifikan Reward (X1)  $0,024 >$  dari  $0,05$ . Nilai  $t_{table} = t(a/2; n; k; 1 - \alpha) = t(0,05/2; 38-2-1) = (1,685)$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1,763 > 1,685$ ),  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Punishment terhadap kedisiplinan karyawan secara parsial diterima

2. Uji F

Uji F dilakukan guna menentukan signifikansi statistik dari koefisien regresi variabel independen keseluruhan. Hipotesis diterima jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$ . Adapun pengujiannya menggunakan 40 responden dengan taraf signifikan 5%, diketahui  $f_{tabel}$   $df_1 = k$  (jumlah variabel)  $- 1 = 3n_1 = 2$  sedangkan  $df_2 = n - k$  (jumlah sampel)  $= 40 - 3 = 37$

Tabel. 9 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.805	2	95.403	11.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual	317.970	37	8.594		
	Total	508.775	39			
a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Reward, Punishment						

Sumber : IBM SPSS Statistic Version 26

Penelitian ini dapat dilihat pada  $F_{hitung}$  sebesar 11.101 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3.25 sehingga nilai  $F_{hitung} > 11.101$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) dan Variabel Punishment (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dilakukan guna menentukan signifikansi statistik dari koefisien regresi variabel independen keseluruhan. Hipotesis diterima jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$ . Adapun pengujiannya menggunakan 40 responden dengan taraf signifikan 5%, diketahui  $f_{tabel}$   $df_1 = k$  (jumlah variabel)  $- 1 = 3n_1 = 2$  sedangkan  $df_2 = n - k$  (jumlah sampel)  $= 40 - 3 = 37$

Tabel. 9 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.805	2	95.403	11.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual	317.970	37	8.594		
	Total	508.775	39			
a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Reward, Punishment						

Sumber : IBM SPSS Statistic Version 26

Penelitian ini dapat dilihat pada nilai koefisien R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.422 atau 42,2% yang berarti pengaruh reward dan punishment berpengaruh terhadap Kedisiplinan karyawan pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis sebesar 42,2%. Sedangkan sisanya sebesar 57,8% menggambarkan variabel bebas lainnya contohnya : Kinerja, Motivasi, Lingkungan dan lainnya.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini, peneliti menarik beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Secara parsial Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan T hitung variabel (X1)  $2,399 > 1,685$  dan sig.  $0,22 >$  dari  $0,05$ .
2. Secara parsial Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan nilai T hitung variabel  $1,763 > 1,685$  dan sig.  $0,086 >$  dari  $0,05$ .
3. Secara silmultan atau bersama-sama Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT Gemilang Kelola Sentra Bisnis. Dengan uji simultan diketahui Fhitung sebesar  $(11,101) > F_{tabel} (3,23)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar  $0,649$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar  $0,422$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar  $42,2\%$  terhadap disiplin kerja, Sedangkan sisanya sebesar  $57,8\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kinerja, Motivasi, Lingkungan dan lainnya.

### 2. Saran

#### 1. Kepada Bagi penelitian yang akan datang

hendaknya dapat menambah variabel- variabel lain yang mempengaruhi Kedisiplinan karyawan selain variabel yang digunakan di penelitian ini, agar hasil yang didapat terdefinisi dengan lebih sempurna

#### 2. Bagi Perusahaan/Instansi

tempat Karyawan bekerja perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan Pegawai

- [1] Abdullah, H., Arjuniadi, A., & Kusma, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Demokrasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 3(1), 1–18.
- [2] Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- [3] Emita, I., & Utomo, K. P. (2019). Reward Dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(1), 11-20.
- [4] Kaunang, M. (2019). *Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow*. 3(3), 1–8.
- [5] Octario, O. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus Pada MDS 338 Palembang).
- [6] Prastiwi. (2020). Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bppkad Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi Dhutarso.
- [7] Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
- [8] Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- [9] Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi ( Bphp ) Wilayah Xiii Makassar