

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya

Hani Rosmawati ^{1*}, Natal Indra²

^{1, 2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

^{1*}hanirosmawati180@gmail.com, ²natal.nia@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: hanirosmawati180@gmail.com

Abstract. *In this research, researchers used the Slovin technique, the Slovin technique to calculate and determine samples accurately when conducting research in any field. Based on the results of Reward and Punishment research on work time discipline through simultaneous significant testing (F test), it turns out that there is a significant effect between Reward and employee work time discipline at CV Berkah Sukses Berjaya. It can be concluded that there is a joint influence between Reward and Punishment on employee work time discipline at CV Berkah Sukses Berjaya. The conclusions from the results of the research and discussion above are: 1. Reward Variable (X1) on Employee Working Time Discipline (Y) seen from the coefficients table, the t value is 2.101, which means t count t table (2,101, 1,697) with a significance of 0.044, 0.05. So the hypothesis which states that Rewards partially have a positive and significant effect on employee work time discipline can be accepted. 2. So it can be seen that the Punishment variable (X2) on Employee Working Time Discipline (Y) seen from the coefficients table, obtained a t value of 1.552, which means t count t table (1.552, 1.697) with a significance of 0.131, 0.05. So the hypothesis states that partial Punishment has no significant effect on employee work time discipline.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Working Time Discipline*

Abstrak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik slovin, teknik slovin untuk menghitung dan menentukan sampel secara tepat ketika melakukan penelitian di bidang apapun. Berdasarkan hasil penelitian *eward* dan *Punishment* pada disiplin waktu kerja kerja melalui pengujian signifikan Simultan (uji F), ternyata berpengaruh secara signifikan antara *Reward* dengan disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas yaitu : 1. Variabel *Reward* (X1) terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 2,101 yang artinya t hitung t tabel (2,101, 1,697) dengan signifikan 0,044, 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan dapat diterima. 2. Maka dapat diketahui bahwa variabel *Punishment* (X2) terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 1,552 yang artinya t hitung t tabel (1,552, 1,697) dengan signifikan 0,131, 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Disiplin Waktu Kerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Mangkunegara, (2013) menjelaskan Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya dengan disiplin kerja tetapi harus dengan sumber daya manusia yang dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Robbins yang dikutip Valensia Angelina Wisti Dapu (2015) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja dapat diukur melalui tingkat absensi dan kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah dan kepatuhan terhadap Disiplin Kerja. Aspek terpenting dari disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku, serta kesadaran menjalankan tata tertib yang ada (Kharulnissa, 2019).

Jika melihat penyebab turunya kedisiplinan kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibun (2002) dalam Rumiris (2016) diantaranya Kamampuan, Teladan pimpinan, Penghargaan, Keadilan, Pengawasan, Sanksi hukum dan Ketegasan. Sedangkan menurut Khaerulnisa (2020) mengatakan bahwa *Punishment* dan *Reward* yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan merupakan indikator utama perusahaan akan menjadikan ukuran disiplin dalam bekerja menjadi sanksi yang akan diberikan kepada karyawannya mulai dari sanksi ringan hingga berat. Dan yang melakukan disiplin waktu kerja dengan baik akan diberikan *Reward* yang sesuai.

2. KAJIAN TEORITIS

***Reward* (Penghargaan)**

Penghargaan (*Reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang terdapat di organisasi dan diberikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam Suak dkk., 2017). Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*Reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Satrohadiwiry, 2010:17; Efendy dkk., 2017). Shields, 2016:12; dalam Suak dkk., 2017 menyatakan Penghargaan (*Reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang terdapat di organisasi dan diberikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*Reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Satrohadiwiry, 2010:17; Efendy dkk., 2017).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Reward* merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja seseorang sehingga dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan /organisasi.

Punishment

Punishment berasal dari kata kerja Latin, *punire* dan berarti menjatuhkan hukuman pada seseorang karena suatu kesalahan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hukuman adalah sanksi yang dikenakan kepada orang yang melanggar aturan. Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson dalam Pratama (2015:2) Hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Mangkunegara (2013) menjelaskan *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang dilakukannya. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika *Reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *Punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *Punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya dalam Anwar dan Duniya (2016).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian *Punishment*, dapat disimpulkan bahwa *Punishment* ialah suatu bentuk perlakuan memberikan hukuman atau sanksi yang menyebabkan penderitaan bagi pelaku yang melanggar aturan yang berlaku, dan bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pelaku yang berbuat salah supaya tidak melakukannya lagi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Punishment* merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu sehingga dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan /organisasi.

Disiplin Waktu Kerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2017:122), kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan

sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Disiplin tidak hanya dilihat dari pegawainya saja tetapi dari pemimpinnya juga, karena dengan pemimpin yang dapat mematuhi peraturan dengan baik, maka pegawai juga akan taat pada peraturannya. Disiplin kerja mempunyai manfaat besar bagi kepentingan lembaga dan kepentingan pegawai, bagi lembaga adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran kerja dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih optimal, sedangkan bagi pegawai akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan menambah semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan sehingga dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya demi melaksanakan pekerjaannya agar bisa semaksimal mungkin. Pimpinan juga harus menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk menaati peraturan demi terciptanya disiplin kerja karena pimpinan sangat bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Dari penegertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin waktu kerja karyawan merupakan sifat seorang karyawan untuk mematuhi peraturan sehingga dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan /organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif dengan teknik pengambilan data yaitu non probability dengan populasi pegawai adalah 50 pegawai menggunakan rumus slovin maka sampel yang diambil sebanyak 33 pegawai. Data yang diperoleh merupakan hasil dari kuesioner yang telah disebar. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Reward (X1)	1	0,476	0,344	Valid
	2	0,526	0,344	Valid
	3	0,472	0,344	Valid
	4	0,437	0,344	Valid
	5	0,528	0,344	Valid
	6	0,634	0,344	Valid
	7	0,724	0,344	Valid
	8	0,439	0,344	Valid
	9	0,497	0,344	Valid
	10	0,497	0,344	Valid
Punishment (X2)	1	0,434	0,344	Valid
	2	0,561	0,344	Valid
	3	0,428	0,344	Valid
	4	0,401	0,344	Valid
	5	0,647	0,344	Valid
	6	0,539	0,344	Valid
	7	0,639	0,344	Valid
	8	0,670	0,344	Valid
	9	0,345	0,344	Valid
	10	0,595	0,344	Valid
Disiplin Waktu Kerja Karyawan (Y)	1	0,525	0,344	Valid
	2	0,697	0,344	Valid
	3	0,575	0,344	Valid
	4	0,747	0,344	Valid
	5	0,611	0,344	Valid
	6	0,564	0,344	Valid
	7	0,597	0,344	Valid
	8	0,533	0,344	Valid
	9	0,515	0,344	Valid
	10	0,698	0,344	Valid

Sumber : Data diolah SPSS21 tahun 2024

Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen atau item pertanyaan yang dipilih dalam penelitian telah valid”(Amanda et al., 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut maka uji validitas dinyatakan valid, ketika semua nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
Reward (X1)	0,708	10	Baik
Punishment (X2)	0,684	10	Baik
Disiplin Waktu Kerja Karyawan (Y)	0,809	10	Baik

Sumber: Data diolah dengan SPSS21 pada tahun 2024

Hasil inteprestasi dalam kategori adalah baik. Oleh karena nilai cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan kuesioner ini reliabel (Amanda et al., 2019).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26497415
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.046
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		.903

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS21 tahun 2024

Berdasarkan hasil uji Normalitas diketahui nilai signifikansinya adalah 0,903 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Reward (X1)	0,943	1.060	Tidak terjadi multikolinearitas
Punishment (X2)	0,943	1,060	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS21 pada tahun 2024

Hasil uji multikolinearitas yaitu tolerance 0,943 > 0,10 dan VIF 1,060 < 10,0 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Table 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.976	9.122		1.751	.090
<i>REWARD</i>	.345	.164	.347	2.101	.044
<i>PUNISHMEN</i>	.309	.199	.256	1.552	.131
<i>T</i>					

a. Dependent Variable: DISIPLIN WAKTU KERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21, Nilai signifikansi *Reward* adalah $0,044 < 0,05$ dan thitung sebesar 2.101 lebih besar dari ttabel sebesar 1,697 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima sehingga diketahui bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin waktu kerja karyawan di CV Berkah Sukses Berjaya.

Nilai signifikansi *Punishment* adalah $0,131 > 0,05$ dan thitung sebesar 1,552 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,697 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_2 ditolak sehingga diketahui bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin waktu kerja karyawan di CV Berkah Sukses Berjaya.

Uji F (Simultan)

Table 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.939	2	50.469	4.439	.020 ^b
	Residual	341.122	30	11.371		
	Total	442.061	32			

a. Dependent Variable: DISIPLIN WAKTU KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), *PUNISHMENT*, *REWARD*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21 pada tahun 2023

Hasil uji *f h i t u n g* sebesar $4,439 > f t a b e l$ yaitu 3,30 dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Dikatakan bahwa *Reward* dan variabel *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji Determinasi (Simultan)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.177	3.372

a. Predictors: (Constant), *PUNISHMENT*, *REWARD*

Sesuai data hasil koefisien determinasi (R^2) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,228 yang dapat diinterpretasikan sebagai nilai pengaruh kedua variabel bebas yaitu *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin waktu kerja karyawan adalah sebesar 0,228 atau 22,8% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

5. PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward* terhadap disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. Dimana dapat dilihat Nilai signifikansi *Reward* adalah $0,044 < 0,05$ dan thitung sebesar 2.101 lebih besar dari ttabel sebesar 1,697 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Asriani et.al (2015) yang menemukan bahwa pemberian *Reward* mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan. Kemudian Siahaan (2013) yang juga menemukan bahwa pemberian *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Lestari dan Firdausi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *Reward*, kedisiplinan para pegawai semakin meningkat.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan

Tidak terdapat pengaruh signifikan *Punishment* terhadap disiplin waktu kerja karyawan CV Berkah Sukses Berjaya. Dimana dapat dibuktikan pada tabel IV.11 Nilai signifikansi *Punishment* adalah $0,131 > 0,05$ dan thitung sebesar 1,552 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,697 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_2 ditolak.

Punishment tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Anwar (2016) dalam Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Peningkatan Disiplin

Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya”, yang menyatakan bahwa *Punishment* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja yang secara tidak langsung juga bahwa *Punishment* tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan

Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai f sebesar 4,439 hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan CV Berkah Sukses Berjaya, diterima. Hal ini disebabkan karena f hitung $> f$ tabel, dimana f tabel sebesar 3,30 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 dimana syarat diterimanya hipotesis (H3) adalah nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pertama secara parsial *Reward* signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. Kedua secara parsial *Punishment* tidak signifikan terhadap terhadap disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. Ketiga secara simultan baik *Reward* maupun *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan pada Cv Berkah Sukses Berjaya.

REFERENSI

- Ali, M., Arif, A., & Anggraini, D. (2017). Analisis kedisiplinan kerja karyawan di Kantin Maitreyawira Medan. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 386–392. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/144/21>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Hasdiana, U. (2018). No Title. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Iriyani, N. (2022). *Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Di Toko Nuansa Elektronik Martapura*. 3. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11771/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/11771/1/ARTIKEL Nur iriyani 18310283.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11771/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/11771/1/ARTIKEL%20Nur%20iriyani%2018310283.pdf)

- Kognisi, P. K., Risiko, P., Jenis, D. A. N., Bidori, F., Puspitowati, L. I. dan I., Wijaya, I. G. B., Alifah, U., Artikel, I., Paedagoria, S. N., Anwar, I., Jamal, M. T., Saleem, I., Thoudam, P., Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, K. M. B., Hussain, S. A., Witcher, B. J., ... alma. (2021). Title. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap. *JURNAL ECONOMINA* Volume, 2(3).
- Sabri, A. (2018). *Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh*. 1–61. <https://repository.ar-raniry.ac.id/9532/>
- Selatan, K. T. (n.d.). (5.332 > 2,018), artinya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. *Motivasi memiliki t.* 42–53.
- Sitanggang, J. P., Manumono, D., & Listiyani. (2017). Pengaruh sangsi dan penghargaan terhadap kedisiplinan karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara III Kanas Sumatera Utara. *Jurnal Masepi*, 2(1).
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Tingkat Kehadiran Karyawan PT . Halaman Ide Indonesia 2018-2019*. (2014). 2015, 1–9.
- Winda, T., & Sri Astuti dkk. (2018). 14. Bab II. *T Winda Sri Astuti Dkk*, 2017, 15–29.