



## Pengaruh Kedisiplinan Dan *Reward* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bevera Green Indonesia

Sri Wahyuningsih<sup>1</sup>, Aidil Amin Effendy<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

sriwahyuningsihulfah20@gmail.com<sup>1</sup>, [dosen00967@unpam.ac.id](mailto:dosen00967@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Dikirim 10 Juni 2024 | Direvisi 20 Agustus 2024 | Diterima 30 September 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of discipline and reward of work on employees performance at PT. Bevera Green Indonesia, either partially or simultaneously. The method used is quantitative method. The sampling technique used is non-probability sampling and the determination of the saturated sampling with a total sample of 80 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that discipline had a positive and significant effect on employee performance. Where the value of the hypothesis testing is obtained by the value of t count > t table or (8.030 > 1,991). Reward of work has a positive and significant effect on employees performance. Where the value of hypothesis testing is obtained by the value of t arithmetic > t table or (5,416 > 1.991). Dicipline and Reward of Work positive and significant effect on employees Performance. With the value of hypothesis testing is obtained by calculated F value > F table or (42.428 > 3,120). This means that there is a simultaneous significant effect between dicipline and reward of work on employees performance at PT. Bevera Green Indonesia.*

**Keywords:** *Dicipline, Reward of Work, Employess Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah Non-Probability sampling dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.030 > 1,991). Reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,416 > 1,991). Kedisiplinan dan reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42.428 > 3,120). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedisiplinan dan reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.

**Kata Kunci:** *Kedisiplinan, Reward Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM mengabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi yang

cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancamannya terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai.

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari ahli manajemen Petter dan Waterman dalam bukunya "In search for excellence" yang melaporkan bahwa hasil-hasil penelitian atas perusahaan-perusahaan yang berhasil antara lain; perusahaan itu memperhatikan sumber daya manusianya sedemikian rupa untuk dapat menciptakan pelayanan yang sangat baik untuk pelanggan. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Kedisiplinan karyawan harus terprogram dan berwujud sebagai tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan tidak terlalu bersikap hati-hati tanpa rasa takut terhadap kesalahan yang mungkin berwujud sanksi dari atasannya. Dengan demikian kedisiplinan yang ditanamkan pimpinan pada karyawan harus menumbuhkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyadari kewajiban dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kedisiplinan adalah melakukan apa yang telah disetujui bersama para pemimpin dan pekerja yang persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan atau kebiasaan. Kedisiplinan dapat merupakan suatu proses perkembangan dan instruksi baru setiap karyawan. Karena itu setiap pemimpin diharuskan menyisihkan waktu kerjanya untuk pengawasan pelaksanaan dalam kedisiplinan tersebut. Hal ini karena tindakan disiplin tidak hanya berkaitan langsung dengan sikap karyawan namun juga berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat kedisiplinan yang rendah akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek kerja yang tidak efisien seperti mangkir kerja, kesengajaan untuk menghambat pekerjaan dan pelanggaran peraturan kerja yang lain. Tindakan pendisiplinan terhadap karyawan dapat dilakukan oleh manajemen melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan kerja yang tidak hanya mencakup lingkungan sosial antara karyawan didalamnya seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara pimpinan dan bawahan serta lingkungan psikografis yaitu lingkungan kejiwaan yang dihadapi karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus memperhatikan dan berhati-hati untuk melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu menaati peraturan di perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan perlu ditegakkan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193) "kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansimencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan". Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari karyawan yang terampil dan disiplin, meskipun alat yang berada di perusahaan begitu canggih, namun untuk mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena manusia itu mempunyai pemikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang heterogen. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014:89) "disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, ada tidaknya pengawasan pimpinan ada tidaknya perhatian kepada karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan".

Penghargaan atau *reward* yang merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* (hadiah, imbalan dan promosi jabatan) kepada karyawannya.

*Reward* diberikan perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebagai bagian dari faktor internal, penghargaan (*reward*) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. Penghargaan (*reward*) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Penghargaan (*reward*) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan atau dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Winda Sri Astuti dkk 2018:32). Menurut Farianda (2013:2) adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dalam hal ini PT. Bevera Green Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang sedang berkembang di Indonesia. Beralamat di Jalan Pangeran Tubagus Angke, Ruko Aladin No 3BC, Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta 14450 dan pabrik di Jalan Lanbau No. 58, Karang Asem Barat, Kec. Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Manufaktur yang berpegang pada komitmen tinggi untuk menghasilkan minuman Nata de Coco yang higienis dan berkualitas tinggi, Cocona Nata de Coco telah menjadi pilihan utama minuman "Nata de Coco" di Indonesia. Dengan prinsip "Bersih, Higienis dan Bermanfaat", dapat dikonsumsi baik untuk anak-anak maupun dewasa, PT. Bevera Green Indonesia terus mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi mesin produksi untuk menghasilkan Cocona Nata de Coco dan semua varian produk hingga saat ini. Dengan tingkat kualitas yang terjaga, kami terus berupaya untuk mengisi pasar Indonesia secara merata dan pasar Internasional pada umumnya. Meningkatnya potensi pasar nasional dan Internasional untuk minuman Cocona Nata de Coco akan menjadi motivasi yang jelas bagi PT. Bevera Green Indonesia, untuk terus berkembang dan melangkah maju ke masa depan.

**Tabel 1. Rekapitulasi Laporan Kinerja Karyawan PT. Bevera Green Indonesia Tahun 2018 – 2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target Produksi | Realisasi Produksi | Kecapaian Target | Sisa Kecapaian Target | Ket            |
|-------|-----------------|-----------------|--------------------|------------------|-----------------------|----------------|
| 2018  | 80              | 5 juta Ctn      | 4.255.300 Ctn      | 85,11%           | 14,89%                | Tidak Tercapai |
| 2019  | 80              | 5 juta Ctn      | 4.050.150 Ctn      | 81%              | 19%                   | Tidak Tercapai |
| 2020  | 80              | 5 juta Ctn      | 3.755.040 Ctn      | 75,10%           | 24,9%                 | Tidak Tercapai |
| 2021  | 80              | 5 juta Ctn      | 3.430.200 Ctn      | 68,60%           | 31,4%                 | Tidak Tercapai |
| 2022  | 80              | 5 juta Ctn      | 3.001.000 Ctn      | 60,02%           | 39,98%                | Tidak Tercapai |

Sumber: PT Bevera Green Indonesia dari tahun (2018-2022)

Dari tabel 1 terjadi penurunan jumlah kecapaian target selama tahun 2015-2022, yang dimana target pencapaian pada setiap tahun sebesar 5 juta Carton, disini hanya mampu memproduksi sebanyak 4 juta– 3 juta Carton dalam 5 tahun terakhir. Pencapaian kerja masih belum optimal dan perlu evaluasi untuk kemajuan perusahaan di masa mendatang.

**Tabel 2. Data Kedisiplinan Karyawan PT Bevera Green Indonesia Tahun 2022**

| No | Bulan    | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Absensi Sakit | Absensi Alpha / Izin | Persentase Kehadiran | Keterangan |
|----|----------|-----------------|-------------------|---------------|----------------------|----------------------|------------|
| 1  | Januari  | 80              | 25                | 5             | 10                   | 40%                  | Kurang     |
| 2  | Februari | 80              | 22                | 4             | 14                   | 18%                  | Buruk      |
| 3  | Maret    | 80              | 26                | 2             | 9                    | 58%                  | Kurang     |
| 4  | April    | 80              | 25                | 1             | 5                    | 76%                  | Cukup      |

|    |           |    |    |   |    |     |        |
|----|-----------|----|----|---|----|-----|--------|
| 5  | Mei       | 80 | 18 | 3 | 8  | 39% | Buruk  |
| 6  | Juni      | 80 | 25 | 4 | 6  | 60% | Kurang |
| 7  | Juli      | 80 | 26 | 2 | 7  | 65% | Cukup  |
| 8  | Agustus   | 80 | 24 | 2 | 19 | 13% | Buruk  |
| 9  | September | 80 | 26 | 2 | 15 | 35% | Buruk  |
| 10 | Oktober   | 80 | 25 | 2 | 11 | 48% | Buruk  |
| 11 | November  | 80 | 26 | 4 | 4  | 69% | Cukup  |
| 12 | Desember  | 80 | 26 | 3 | 9  | 54% | Kurang |

Sumber: PT. Bevera Green Indonesia

Dari data tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan kurang. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyak karyawan yang tidak hadir sebanyak (151 kali) periode Januari – Desember 2022 yang tentu saja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga produktivitas perusahaan. Permasalahan pada PT Bevera Green Indonesia mempunyai kedisiplinan kurang baik sehingga perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan yang lebih tegas kepada karyawan. Dapat diketahui bahwa kedisiplinan pada kehadiran kerja merupakan hal penting dikarenakan akan mempengaruhi produksi pada produk diperusahaan, dengan karyawan yang mampu disiplin dalam kehadiran kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

**Tabel 3. Jenis Pemberian Reward Kerja Karyawan PT. Bevera Green Indonesia Tahun 2022**

| No | Jenis Reward                      | Periode        | Pendapatan                  | Keterangan  |
|----|-----------------------------------|----------------|-----------------------------|---|
| 1  | Bonus Bulanan (Dalam bentuk uang) | 1 bulan sekali | Rp 500.000 – Rp 1.000.000   | Didapat ketika karyawan memenuhi target bulanan                   |
| 2  | Bonus Tahunan                     | 1 tahun sekali | Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000 | Didapat ketika karyawan memenuhi target tahunan                   |
| 3  | Insentif dan Bonus Kerajinan      | 1 bulan sekali | Rp 200.000 – Rp 500.000     | Apabila ada karyawan yang berprestasi dan disiplin selama bekerja |
| 4  | Kenaikan Gaji                     | 1 tahun sekali | Rp 200.000 – Rp 400.000     | Dilihat dari kinerja karyawan selama 1 tahun                      |

Sumber: PT. Bevera Green Indonesia

Dari tabel di atas dapat disimpulkan reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki beberapa jenis reward dan juga setiap karyawan mendapatkan reward yang berbeda tergantung sesuai masa kerja karyawan, dapat dijelaskan bahwa dalam pemberian reward ini bisa dilihat dari hasil kinerja karyawan diperusahaan. Permasalahan yang terjadi di perusahaan dalam periode 1 tahun yaitu tidak tercapainya target karyawan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga tidak sepenuhnya bonus diberikan kepada karyawan. Perihal ini, perusahaan harus memperbarui target dan bonus dengan diadakannya monthly report antar divisi. Pihak manajemen perusahaan dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk mencapai target secara maksimal. Dengan diterapkan reward yang sesuai kepada karyawan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih semangat dan produktif.

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Menurut

Wibowo (2013:7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja adalah tingkat prestasi karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

## Kedisiplinan

Kedisiplinan atau disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan menurut Hasibuan (2013:193-194). Istilah disiplin berasal dari Bahasa latin “*Disciplina*” yang menunjuk pada kegiatan kerja pada suatu perusahaan. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa inggris “*Discipline*” yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Dalam kegiatan kerja perusahaan tersebut bawahan dilatih untuk patuh dan taat ada peraturan-peraturan yang di buat oleh pemimpin. Dalam bahasa Indonesia istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Istilah ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong atau disebabkan oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya. Sebaliknya, istilah disiplin sebagai kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang itu. Istilah tata tertib berarti perangkat peraturan yang berlaku untuk menciptakan kondisi yang tertib dan teratur. Menurut Sutrisno (2014:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan".

## Reward Kerja

Menurut Sandy dan Faozen (2017:137-138) “*reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan”. Menurut G.A.A.I. Pradnyani dkk (2020:22) “*reward* adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan” prestasi. Kentjana dan Nainggolan (2018:978) “sistem *reward* merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja. Reward diukur dengan indikator intrinsik reward dan ekstrinsik *reward*”. Menurut G.A.A.I. Pradnyani dkk (2020:22) “adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan”.

Pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan belum dilakukan secara transparan, kriteria karyawan yang dapat diberikan penghargaan (*reward*) walaupun telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan namun dalam pelaksanaannya belum dilaksanakan secara utuh (baik), misalnya kedisiplinan karyawan dalam pekerjaannya dan sudah mematuhi peraturan yang di tetapkan manajemen namun karyawan tersebut tidak mendapatkan insentif dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan (*reward*) karna selama ini karyawan sudah giat dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Bahwa pemberian reward perusahaan belum dilaksanakan secara adil dan transparan sehingga menjadi alasan peneliti untuk menganalisis penerapan pemberian penghargaan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan. Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan 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). *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras

dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Menurut Syahril dan Nurbiyati (2016:30) “intrinsik *reward* merupakan *reward* yang tidak memiliki wujud nyata, yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, biasanya *reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena pengakuan, tanggungjawab dan kesempatan belajar, yang semua itu merupakan kebutuhan psikologis karyawan”. Sedangkan ekstrinsik *reward* biasanya mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Penghargaan ini berbentuk finansial, material, atau sosial dari lingkungan. Menurut Syahril dan Nurbiyati (2016:24) “ekstrinsik *reward* merupakan penghargaan yang memiliki wujud nyata, bisa berupa finansial seperti gaji, bonus, tunjangan dan bisa pula berupa non-finansial seperti promosi”. Penghargaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentunya harus dibarengi pula dengan aturan organisasi yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh pegawai. Kepatuhan dan juga loyalitas merupakan nilai penting dari sebuah perusahaan dimana, karyawan yang patuh pada ketentuan organisasi tidak akan keluar dari tujuan utama organisasi, dan loyalitas karyawan akan membawa stabilitas pada perusahaan dan tentunya apabila aturan organisasi dilanggar, sanksi yang sesuai dan adil harus diberikan. Sistem penerapan penghargaan dan juga hukuman pada kesalahan, khususnya kesalahan penerapan sistem penghargaan, akan mengakibatkan turunnya semangat dan kepuasan kerja karyawan, yang apabila terjadi akan mengakibatkan turunnya produktivitas karyawan dan organisasi.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif (*Quantitatif Research*) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (*Score*, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk membuktikan dan menolak suatu teori. Karena penelitian ini biasanya bertolak dari suatu teori yang kemudian diteliti, dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:16) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kedisiplinan dan reward kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisa korelasi sederhana dan regresi liner berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Bevera Green Indonesia berjumlah 80 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sedangkan untuk subyek yang lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 80 karyawan yang bekerja pada PT. Bevera Green Indonesia maka teknik yang digunakan adalah teknik sampling yaitu dimana sampel pada penelitian ini adalah 80 responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 3.98116428              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .098                    |
|  | Positive       | .064                    |
|  | Negative       | -.098                   |
| Test Statistic                         |                | .098                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .054 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,054$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,054 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**Uji Heteroskedisitas**

Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 4.107                       | 3.007      |                           | 1.366 | .176 |
|                           | KEDISIPLINAN | -.061                       | .069       | -.111                     | -.890 | .376 |
|                           | REWARD KERJA | .037                        | .059       | .079                      | .637  | .526 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data SPSS diolah versi 26

Berdasarkan hasil pengujian di atas, *glejser test* model pada variabel Kedisiplinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,376 dan Reward Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,526 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari > 0,05. Dengan demikian



regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Uji Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kedisiplinan (X1) dan Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 3.730                       | 4.906      |                           | .760  | .449 |
|                           | KEDISIPLINAN | .713                        | .112       | .551                      | 6.374 | .000 |
|                           | REWARD       | .327                        | .096       | .294                      | 3.406 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS diolah versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.730 + 0,713 X1 + 0,327 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.730 diartikan bahwa jika variabel Kedisiplinan (X1) dan Reward Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.730 point.
2. Nilai Kedisiplinan (X1) 0,713 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan unit pada variabel Kedisiplinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,713 point.
3. Nilai Reward Kerja (X2) 0,327 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan unit pada variabel Reward Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,327 point.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara simultan antara Kedisiplinan (X1) dan Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .724 <sup>a</sup> | .524     | .512              | 4.033                      | .524              | 42.428   | 2   | 77  | .000          |

a. Predictors: (Constant), REWARD, KEDISIPLINAN

Sumber: Data SPSS diolah versi 26

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,724. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Kedisiplinan (X1) dan Reward Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah Kuat. Karena berada pada interval (0,60 – 0,799).

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kedisiplinan (X1) dan Reward Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .724 <sup>a</sup> | .524     | .512              | 4.03254                    |

a. Predictors: (Constant), REWARD, KEDISIPLINAN

Sumber: Data SPSS diolah versi 26

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R\_Square$ ) sebesar 0,512 maka ( $KD = r^2 \times 100\% = 51,2\%$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 3.699                       | 4.684      |                           | .790  | .432 |
|                           | KEDISIPLINAN | .871                        | .108       | .673                      | 8.030 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS diolah versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $8.030 > 1,991$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 15.851                      | 4.697      |                           | 3.375 | .001 |
|                           | REWARD     | .580                        | .107       | .523                      | 5.416 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS diolah versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $5.416 > 1,991$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.

**Uji f (Simultan)**

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Variabel Kedisiplinan (X1) dan Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1379.864       | 2  | 689.932     | 42.428 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1252.124       | 77 | 16.261      |        |                   |
|                    | Total      | 2631.987       | 79 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), REWARD, KEDISIPLINAN

Sumber: Data SPSS diolah versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $42.428 > 3,120$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < 0,05) atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedisiplinan dan reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.



## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3,699 + 0,871 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,673 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(8.030 > 1,991)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.

### Pengaruh Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,851 + 0,580 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,532 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Reward Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(5.416 > 1,991)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.

### Pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kedisiplinan (X1) dan reward kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.730 + 0,713 X_1 + 0,327 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,724 artinya variabel kedisiplinan (X1) dan variabel reward kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(42.428 > 3,120)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $<$  0,05) atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedisiplinan dan reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan rumusan masalah maka, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(8.030 > 1,991)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.
2. Berdasarkan rumusan masalah maka, reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(5.416 > 1,991)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.
3. Berdasarkan rumusan masalah maka, kedisiplinan dan reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(42.428 > 3,120)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $<$  0,05) atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedisiplinan dan reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-

119.

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal *Economia**, 9(2), 191-200.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farida, Syarifah I. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara
- Ghozali, I (2014). *Aplikasi analisis *Multivariate* dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *In National Conference of Creative Industry*.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) - Cetakan Kesatu* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muqoyyarah, L. (2018). pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), 95-101.
- Maharani, A., & Wiyata, M. T. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia. *Winter Journal: Imwi Student Research Journal*, 1(1), 53-62.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Pasifik, M. F. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Al-Falah: *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai. *EkonoInsentif*, 15 (1), 34-46.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh reward ekstrinsik & intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.

