
Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja Pada Lembaga Pekreditan Desa

I Komang Agus Jeffry⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : agusjeffry4@gmail.com

ABSTRACT

Efforts to improve performance are always carried out by the company so that its objectives in running the business can be achieved. This study was conducted to determine the effect of reward and punishment on employee performance by mediating work discipline at the village credit institution in the village of Pekraman Ketewel. This study is a census study because the total population of 32 people will be used as a sample. The data analysis process will be carried out using the path analysis method. The results of the analysis show that reward and punishment have direct and indirect effects on employee performance by mediating work discipline at village credit institutions in Pekraman Ketewel village. The suggestion of this research is for LPD to optimize performance by looking at the factors of reward, punishment, and work discipline.

Keywords: *Reward, Punishment, Work Discipline, Performance*

ABSTRAK

Upaya-upaya peningkatan kinerja selalu dilakukan perusahaan agar tujuannya dalam menjalankan usaha dapat dicapai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja pada lembaga pekreditan desa di desa pekraman ketewel. Penelitian ini merupakan penelitian sensus karea keseluruhan populasi yang berjumlah 32 orang akan digunakan sebagai sampel. Proses analisis data akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja pada lembaga pekreditan desa di desa pekraman ketewel. Saran penelitian ini adalah agar pihak LPD Melakukan optimalisasi kinerja dengan melihat pada factor *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Disiplin Kerja, Kinerja*

Pendahuluan

Perkembangan usaha tentunya sangat tergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang ada di dalamnya (Koencoro *et al.*, 2018). Banyak aspek yang harus menjadi pertimbangan perusahaan dalam menetapkan kebijakan maupun strategi untuk mendukung karyawan. Karyawan sebagai poros aktivitas perusahaan harus dibuat bekerja seoptimal dan menyenangkan mungkin agar para karyawan dapat berkontribusi dengan baik dan memiliki prestasi demi kemajuan perusahaan (Suak *et al.*, 2017).

Kinerja sangat penting untuk selalu ditingkatkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja (Sujiantari, 2016). Pentingnya kinerja yang baik bagi perusahaan karena akan berdampak pada keberlangsungan dan juga aktivitas usaha (Febrianti *et al.*, 2014). Segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja karyawannya dalam kondisi baik (Suwanto, 2019). Hal ini akan sangat berperan dalam menjaga perusahaan tetap bisa memproduksi menghasilkan produk-produk yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen (Indrajita, dkk., 2021). Perusahaan akan dapat mengembangkan usahanya dengan lebih baik dan stabil sehingga persaingan dari para kompetitor tidak memberikan dampak yang besar bagi perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2019). Karyawan yang berprestasi tentunya telah melakukan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja yang dicapainya lebih baik dibandingkan yang lainnya (Aviantoro *et al.*, 2020). Pemberian *reward* kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. *Reward* dapat diartikan sebagai penghargaan atas jasa ataupun prestasi yang dicapai karyawan karena telah berkontribusi lebih baik dibandingkan yang lainnya (Nompoo & Pandowo, 2020). *Reward* ini akan menjadi dukungan kuat perusahaan dalam membuat karyawan menjadi lebih optimal dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian *reward* yang diperkuat dengan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja dengan lebih baik (Dihan & Hidayat, 2020). Hal ini akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik demi prestasi yang lebih baik, sehingga akan memunculkan ide-ide baru untuk perusahaan (Anggraini, 2020). Disiplin kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada aturan yang telah ditetapkan perusahaan selama bekerja (Saputra & Yahya, 2016). Ini terjadi karena karyawan akan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan (Astuti *et al.*, 2018).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Ketewel merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang ada di Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, karyawan menyatakan kurang puas dengan *reward* yang diberikan pihak LPD seperti tunjangan, bonus, dan lain sebagainya. Sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi yang pada akhirnya jumlah uang yang diterima LPD tidak sesuai dengan data pengambilannya. Selain itu, karyawan lapangan lebih sering terlambat dari waktu kerja yang ditentukan. Ini juga terlihat dari tingginya tingkat absensi yang dimiliki karyawan yang masih melebihi batas wajar yang diberikan pihak LPD. Hal ini juga mempengaruhi realisasi kerja LPD, dimana realisasi keseluruhan yang dilakukan sangat fluktuatif.

Kinerja yang baik akan diperoleh dengan melakukan disiplin kerja yang baik untuk meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi selama menjalankan aktivitas dalam perusahaan. *Punishment* yang diberikan pada karyawan akan membuatnya lebih teliti dan berhati-hati setiap bekerja sehingga kinerja yang ditunjukkannya akan menjadi lebih baik dengan menerapkan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja pada lembaga pekreditan desa di desa pekraman ketewel.

Pemberian *reward* pada karyawan akan membantu membuat disiplin karyawan lebih meningkat. Karyawan yang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya juga tidak akan melakukan aktivitas yang dapat menurunkan prestasinya. Astuti & Sujatna (2021) serta Bandiyono *et al.*, (2021) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pernyataan di atas adalah :

H₁ : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel.

Karyawan yang mendapatkan *punishment* dari kesalahannya, cenderung akan melakukan evaluasi dan berupaya memperbaikinya sehingga dapat menjadi lebih baik. Bey & Indrawati (2019) serta Anggraini (2020) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pernyataan di atas adalah :

H₂ : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel.

Karyawan yang disiplin akan bekerja dengan lebih terarah sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Rastana & Mahayasa (2021), Susanto & Yoga (2021), serta Putra & Purwaningrat (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pernyataan di atas adalah :

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel.

Karyawan yang prestasinya diapresiasi akan memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Pemberian *reward* oleh perusahaan bagi karyawan juga menjadi bentuk dukungan dari perusahaan agar karyawan selalu berupaya yang terbaik dalam menjalankan tugasnya. Sofiwati (2021) serta Astuti *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pernyataan di atas adalah :

H₄ : *Reward* berpengaruh terhadap positif dan signifikan kinerja karyawan pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel.

Karyawan yang mendapat *punishment* dari perusahaan akan lebih berhati-hati untuk bekerja selanjutnya, sehingga kinerja yang ditunjukkannya akan menjadi lebih baik. *Punishment* ini juga akan menjadi bahan evaluasi diri bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Tahupiah *et al.*, (2019) serta Aviantoro *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pernyataan di atas adalah :

H₅ : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel.

Reward yang diberikan perusahaan atas prestasi karyawan dalam Melakukan suatu pekerjaan, akan mendorong karyawan untuk selalu berupaya dalam meningkatkan kinerjanya. Hidayat (2018) serta Dihan & Hidayat (2020) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pernyataan di atas adalah :

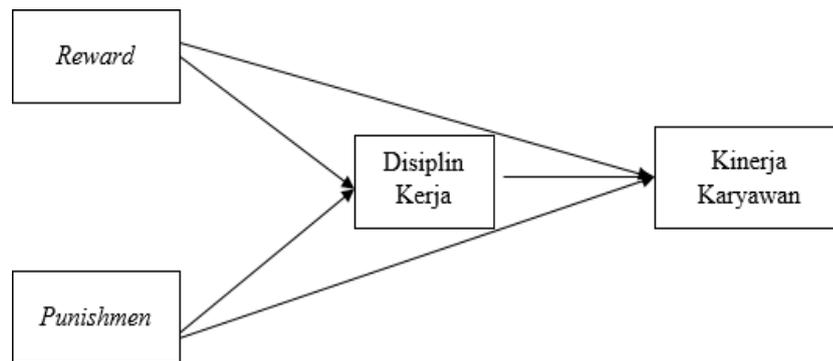
H₆ : *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel.

Karyawan yang Melakukan kesalahan perlu diberikan teguran agar dapat melakukan evaluasi terhadap dirinya dan juga akan membantu membuatnya lebih disiplin dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Hidayat (2018) serta Dihan & Hidayat (2020) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pernyataan di atas adalah :

H₇ : *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang ditujukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.. Keseluruhan populasi yang sebanyak 32 karyawan dijasikan sampel sehingga penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Skala likert dengan lima pilihan jawaban digunakan untuk mengukur jawaban responden kepada masing-masing pernyataan pada kuesioner. Proses analisis data akan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Hidayat (2018) serta Dihan & Hidayat (2020)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 memuat informasi bahwa instrumen penelitian adalah valid dari nilai koefisien korelasi $> 0,30$, dan reliabel dari nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Reward</i>	No. 1 – 10	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	Punishment	No. 1 – 10				
3	Disiplin Kerja	No. 1 – 10				
4	Disiplin Kerja	No. 1 – 10				

Sumber: data diolah (2021)

Karakteristik yang diperoleh dari hasil tabulasi data kuesioner dalam penelitian ini adalah laki-laki lebih mendominasi yaitu sebanyak 19 orang (59,38%) sedangkan responden perempuan sebanyak 13 orang (40,63%). Responden tertinggi memiliki rentang usia 30 - 39 Tahun sebanyak 16 orang (50%), responden kebanyakan lulusan SMA/SMK sebanyak 30 orang (93,75%), dan responden terbanyak telah bekerja selama > 20 Bulan sebanyak 20 orang (62,50). Hasil diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja berturut-turut adalah sebesar 0,496 dan 0,435 dengan pengaruh *error* 0,230.

Tabel 2 Hasil Uji Model Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.078	1.539		2.001	.055
1 <i>Reward</i>	.496	.103	.539	4.834	.000
<i>Punishment</i>	.435	.107	.453	4.063	.000

Sumber: data diolah (2021)

Hasil diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja adalah berturut-turut sebesar 0,337, 0,296, dan 0,360 dengan pengaruh *error* sebesar 0,055

Tabel 3 Hasil Uji Model Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.189	.382		.494	.625
₁ Reward	.337	.032	.360	10.516	.000
Punishment	.296	.031	.303	9.503	.000
Disiplin Kerja	.360	.043	.354	8.339	.000

Sumber: data diolah (2021)

Besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Serta Pengaruh Total Variabel Penelitian

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Disiplin Kerja	Pengaruh Total
Reward	Disiplin Kerja	0,496		
Reward	Kinerja Karyawan	0,337	0,179	0,516
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0,360		
Punishment	Disiplin Kerja	0,435	0,107	0,542
Punishment	Kinerja Karyawan	0,296		

Sumber: data diolah, (2021)

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel *reward* terhadap disiplin kerja sebesar 0,496, pengaruh langsung *punishment* terhadap disiplin kerja sebesar 0,435, pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,337, pengaruh langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,296, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,360, pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,179 sehingga pengaruh totalnya menjadi 0,516, serta pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,107 sehingga pengaruh totalnya menjadi 0,542. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil Zhitung (3,66) > Z_{tabel} (1,96) yang berarti disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis yang dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel. Ini dapat dilihat dari taraf signifikansi penelitian untuk variabel *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,496. Ini artinya peningkatan pemberian *reward* akan meningkatkan disiplin kerja. Astuti & Sujatna (2021) serta Bandiyono *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel. Ini dapat dilihat dari

taraf signifikansi penelitian untuk variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,435. Ini artinya peningkatan *punishment* dapat meningkatkan disiplin kerja. Bey & Indrawati (2019) serta Anggraini (2020) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel. Ini dapat dilihat dari taraf signifikansi penelitian untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,360. Ini artinya peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Prasetyo & Marlina (2019) serta Hasibuan & Silvya (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel. Ini dapat dilihat dari taraf signifikansi penelitian untuk variabel *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,337. Ini artinya peningkatan pemberian *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan. Sofiwati (2021) serta Astuti *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel. Ini dapat dilihat dari taraf signifikansi penelitian untuk variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,296. Ini artinya peningkatan pemberian *punishment* akan meningkatkan kinerja karyawan. Tahupiah *et al.*, (2019) serta Aviantoro *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel. Ini dapat dilihat dari nilai $Z_{hitung} (4,17) > Z_{tabel} (1,96)$. Ini artinya *reward* akan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hidayat (2018) serta Dihan & Hidayat (2020) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja.

Disiplin kerja memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada Lembaga Pekreditan Desa Pekraman Ketewel. Ini dapat dilihat dari nilai $Z_{hitung} (3,66) > Z_{tabel} (1,96)$. Ini artinya *punishment* akan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hidayat (2018) serta Dihan & Hidayat (2020) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja.

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah (1) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (2) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan (7) disiplin kerja memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Saran dalam penelitian ini adalah (1) memberikan bonus kepada karyawan, (2) memberlakukan pemotongan gaji sebagai bentuk pertanggungjawaban, (3) mengevaluasi dan meningkatkan pengawasan saat jam kerja, (4) memberikan pelatihan tentang profesionalisme kerja, dan (5) peneliti selanjutnya agar melakukan kajian mendalam terkait kinerja karyawan melalui aspek *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Anggraini, D. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Guru Di Tk Al Wahyu Surabaya. *Media Of Teaching Oriented And Children (Motoric)*, 4(2), 224–238.
- Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2021). Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal Of Economics Application Februari*, 3(1), 75–85.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerjakaryawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Aviantoro, D., Suseno, Y. D., & Widodo, U. S. (2020). Analisis Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 63–77.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50–65.
- Bey, M. T., & Indrawati, N. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)*.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jbti : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22.
- Febrianti, S., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2014). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 1–9.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen*.
- Koencoro, G., Musadieg, M. Al, & Susilo, H. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan Pt Inka (Persero) Madiun. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2),

1–8.

- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 1-13.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Putra, I. M. C., & Purwaningrat, P. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Kompensasi , Dan Beban Kerja Terhadap. *Jurnal Widya Amrita*, 1(3), 920–929.
- Rastana, I. M. S., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Saputra, R., & Yahya, A. S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri). *Jurnal Civil Service*, 10(2), 55–70.
- Sofiawati, E. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 44–56.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). The Effect Of *Reward* And *Punishment* On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang. *EMBA*, 5(2), 1050–1059.
- Sujiantari, N. K. (2016). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Ips (Studi Pada Smp Negeri 1 Singaraja Kelas Viii Tahun Ajaran 2015/2016). *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 7(2), 1–10.
- Susanto, I. K. P., & Yoga, G. A. D. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 618–629.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, 3(1), 16–23.
- Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumara. (2019). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4691–4700.