

Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu

Ni Komang Erlinda Junika Swari¹, I Gusti Ngurah Sanjaya², I Gusti Ketut Gede³

^{1,2,3}Politeknik Negeri Bali

erlindajunika@gmail.com¹, gustingurahsanjaya@pnb.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Reward and Punishment on Employee Work Discipline at Radisson Blu Bali Uluwatu Hotel. The study was motivated by the importance of employee work discipline in supporting the achievement of organizational goals. This research employed a quantitative approach using an associative method. The population consisted of 152 permanent employees of Radisson Blu Bali Uluwatu Hotel, with a sample of 61 respondents selected using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results showed that Reward had a positive and significant effect on Employee Work Discipline, with a t-value of 4.573 and a significance value of 0.000. Punishment also had a positive and significant effect on Employee Work Discipline, with a t-value of 11.654 and a significance value of 0.000. Simultaneously, Reward and Punishment had a positive and significant effect on Employee Work Discipline, with an f-value of 638.154 and a significance value of < 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.955 indicated that Reward and Punishment explained 95.5% of the variation in Employee Work Discipline, while the remaining 4.5% was influenced by other factors outside this study. The findings indicate that the proper and consistent implementation of Reward and Punishment can improve Employee Work Discipline. Therefore, the company is expected to maintain the consistent implementation of Reward and Punishment to enhance Employee Work Discipline.

Keywords : *Reward, Punishment, Work Discipline.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya Disiplin Kerja Karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 152 karyawan tetap Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu, dengan sampel sebanyak 61 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,573 dan signifikansi 0,000. *Punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 11,654 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan nilai f hitung sebesar 638,154 dan signifikansi < 0,001. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,955 menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* mampu menjelaskan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 95,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* yang tepat dan konsisten mampu meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga perusahaan diharapkan dapat mempertahankan penerapan *Reward* dan *Punishment* secara konsisten guna meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan.

Kata kunci : *Reward, Punishment, Disiplin Kerja.*

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, termasuk melalui industri perhotelan yang menyediakan layanan akomodasi bagi wisatawan. Dalam industri perhotelan, kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk menciptakan karyawan yang produktif, profesional, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi (Sholikhin, 2017; Parman et al., 2025). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi karena mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan produktivitas, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi (Manurung et al., 2025).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah melalui penerapan sistem *Reward* dan *punishment*. *Reward* diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan *punishment* diterapkan sebagai bentuk sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar tercipta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku (Wicaksana & Rachman, 2018; Laksono, 2025). Penerapan kedua kebijakan tersebut diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi.

Radisson Blu Bali Uluwatu telah menerapkan sistem *Reward* berupa sertifikat penghargaan, insentif, dan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik. Selain itu, perusahaan juga menerapkan *punishment* secara bertahap, mulai dari teguran lisan hingga Surat Peringatan (SP1–SP3) sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan data absensi karyawan periode Juli–Desember 2025, tingkat absensi masih mengalami fluktuasi dengan rata-rata sebesar 1,56%, disertai jumlah keterlambatan yang relatif tinggi pada setiap bulan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, data *punishment* menunjukkan jumlah karyawan yang menerima sanksi cenderung menurun selama periode yang sama, namun permasalahan disiplin kerja masih tetap ditemukan sehingga mengindikasikan bahwa penerapan *Reward* dan *punishment* belum sepenuhnya mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja masih memberikan hasil yang beragam. Selain itu, penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada industri perhotelan, khususnya di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Radisson Blu Bali

Uluwatu. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan *Reward* dan *punishment* sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu. Populasi penelitian berjumlah 152 karyawan tetap, sedangkan sampel sebanyak 61 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *purposive sampling*, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan memenuhi kriteria penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Disiplin Kerja (Y).

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* dan observasi langsung, serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator *Reward* meliputi gaji, penghargaan, pujian, cuti, dan tunjangan (Kadarisman dalam Ikhsan, 2019), *Punishment* meliputi hukuman ringan, sedang, dan berat (Lamin, 2021), sedangkan Disiplin Kerja diukur melalui ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan (Alfred, 2016).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel *Reward* dan *Punishment* dalam menjelaskan variasi Disiplin Kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	.671

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* nilai *Asymp.sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,671, maka bisa dikatakan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

<i>Reward</i>	.198	5.060
<i>Punishment</i>	.198	5.060

Sumber: Data diolah (2026)

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan melalui dua cara. Pertama, dengan melihat nilai tolerance. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,10, maka model penelitian dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas. Kedua, dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi. Berdasarkan tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
(Constant)	.971	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
<i>Reward</i>	.051	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
<i>Punishment</i>	.207	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah (2026)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji gleser dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari **0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari **0,05**, maka model regresi dinyatakan mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 3, variabel *Reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.051 yaitu lebih besar dari 0.05, selanjutnya pada variabel *Punishment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.207 yaitu lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.057	.114		-.498	.620
1 <i>Reward</i>	.273	.060	.282	4.573	<,001
<i>Punishment</i>	.742	.064	.718	11.654	<,001

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.244	2	7.622	638.154	<.001 ^b
Residual	.693	58	0.12		
Total	15.936	60			

Sumber: Data diolah (2026)

Untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -0,057 + 0,273 X_1 + 0,742 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 diperoleh persamaan regresi yang memberikan informasi sebagai berikut :

- Nilai $a = -0,057$ merupakan konstanta yang menunjukkan nilai dasar Disiplin Kerja (Y) ketika variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) belum memberikan pengaruh dalam model. Nilai konstanta yang bernilai negatif ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya penerapan *Reward* dan *Punishment* sebagai faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja, kecenderungan Disiplin Kerja karyawan berada pada tingkat yang sangat rendah. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh generasi muda, seperti Generasi Z dan Generasi Milenial, yang umumnya memiliki ekspektasi tinggi terhadap apresiasi, umpan balik, dan sistem pembinaan di tempat kerja. Oleh karena itu, penerapan *Reward* dan *Punishment* menjadi penting sebagai upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja karyawan.
- Nilai $b_1 = 0,273$ menunjukkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya setiap peningkatan *Reward* sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel *Punishment* tetap, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,273. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin adanya penerapan *Reward* kepada karyawan, maka tingkat Disiplin Kerja karyawan akan semakin meningkat.
- Nilai $b_2 = 0,742$ menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah, sehingga setiap peningkatan *Punishment* sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel *Reward* tetap, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,742 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *punishment* yang tepat dan konsisten dapat mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.955	.10929

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,955 atau 95,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) mampu menjelaskan variasi Disiplin Kerja (Y) sebesar 95,5%, sedangkan sisanya sebesar 4,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kompensasi, maupun faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *t* yang memperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,573 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem *reward* yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan. Pemberian *reward* berupa gaji, penghargaan, pujian, cuti, dan tunjangan mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, datang tepat waktu, serta melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator *reward* dengan nilai tertinggi adalah pemberian penghargaan atas disiplin kerja yang baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa diapresiasi atas kontribusi yang diberikan sehingga terdorong untuk mempertahankan perilaku kerja yang disiplin. *Reward* tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan menjaga konsistensi kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Dita Aldia dan Sutarno (2024) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Alifa Nur Safitri (2025) yang menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan tanggung jawab serta mendorong karyawan mempertahankan perilaku kerja yang baik.

Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 11,654 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan *punishment* yang meliputi hukuman ringan, sedang, dan berat mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penerapan sanksi yang dilakukan secara adil, konsisten, dan bertahap sesuai tingkat pelanggaran memberikan efek jera sehingga mendorong karyawan untuk lebih menaati peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator *punishment* yang memperoleh nilai tertinggi adalah pemahaman bahwa pelanggaran tertentu dapat menyebabkan penundaan kenaikan gaji. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran yang dilakukan. Dengan demikian, *punishment* tidak hanya berfungsi sebagai bentuk hukuman, tetapi juga

sebagai sarana pembinaan agar karyawan lebih bertanggung jawab dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

Temuan ini mendukung penelitian Sandi Nasrudin Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Notmayanti dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa penerapan *punishment* secara konsisten mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu. Penerapan kedua kebijakan tersebut secara bersamaan mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap waktu kerja, peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pemanfaatan sarana kerja sesuai ketentuan.

Kondisi ini sesuai dengan praktik yang diterapkan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu, di mana perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan disiplin kerja yang baik serta menerapkan *punishment* secara bertahap bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Kombinasi antara pemberian penghargaan dan penegakan sanksi menciptakan keseimbangan antara motivasi dan pengendalian perilaku sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* mampu menjelaskan 95,5% variasi disiplin kerja karyawan, sedangkan 4,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dita Aldia dan Sutarno (2024) serta Alifa Nur Safitri (2025) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat, konsisten, dan berkeadilan dapat menjadi strategi yang efektif bagi Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, *reward* dan *punishment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu, baik secara parsial maupun simultan. *Reward* yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam bekerja. Sementara itu, penerapan *punishment* yang konsisten dan sesuai dengan tingkat pelanggaran efektif dalam

meningkatkan kepatuhan dan mencegah terjadinya pelanggaran. Secara bersama-sama, penerapan *reward* dan *punishment* mampu menciptakan keseimbangan antara penghargaan dan penegakan aturan, sehingga berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu disarankan untuk mempertahankan dan menyempurnakan sistem *reward* dan *punishment* dengan menerapkannya secara adil, konsisten, dan objektif agar mampu meningkatkan motivasi serta disiplin kerja karyawan. Perusahaan juga perlu mengevaluasi bentuk penghargaan yang diberikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan serta memperhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, memperluas jumlah responden, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Rucky. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Aflah, Fadli Ramadhanul, M. Fikri Hamdani, and Risnawati. 2025. "Penerapan Regresi Linier Berganda Dalam Menilai Hubungan Antar Variabel Dalam Penelitian Kuantitatif." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5 (3): 4195–4211. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/19319>.
- Dewi, Isra, Husnul Khotimah, Rabiah Nasution, Zulpan, Tri Hariyati, and Ahmad Rusli. 2023. "Teori Populasi Dan Pengambilan Sampel." *Jurnal Literasiologi* 14 (2): 1–9.
- Ely Mulyati, Dkk. 2024. *Pengantar SPSS, Teori, Implementasi Dan Interpretasi. spss*.
- Fahmi dalam Sariah, Siti. 2024. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Alumana Sejahtera Mandiri (Kasma) – Sukabumi." *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen* 2 (2): 91–107.
- Fahmi dalam Sigit Purnomo. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1 (4).
- Gunawan, Ahmad, Edi Sopandi, Mayylisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, and Rachmah Assifah. 2023. "Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023." *Manajemen* 11 (1): 1–9.
- Hutagaol, K. 2025. "Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss." *Jurnal Padagogik* 8 (2): 15–28.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047: 1–12.
- Kasmiati. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan" 32 (3): 167–

86.

- Laksono, IF Izzulka - Pendidikan, and Undefined 2025. 2025. "Peran Perilaku Organisasi Dalam Pengembangan SDM Yang Berkualitas." *Ejournal.Staidhtulungagung.Ac.Id* 13 (01): 154–69. <https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/intihadh/article/view/80>.
- Madani, Ika, Robiatul Adawiyah, and Dite Umbara Alfansuri. 2026. "Analisis Hipotesis Pada Evaluasi Pembelajaran: Teori Dan Contoh Pengujian Statistik Pendidikan." *Journal Volume: 2, Nomor 1, 2026, Hal 194-202 EISSN:3090-1480*, 194–202.
- Manurung, Naomi Olivia Br, M. Hadi Pratama, Rotua F.N Simanjuntak, Yofanus Pakpahan, M. Aqsa Sitompul, M. Aziz Klam D, and Alfi Nura. 2025. "Reward Punishment Terhadap Disiplin Kerja." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 8 (2): 4608–11. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i2.44884>.
- Mitha, and Hamsal. 2024. "The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Performance." *Jurnal Manajemen Bisnis* 11 (2): 1976–89. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.956>.
- Nawir, Dr. 2024. "INDIKATOR DISIPLIN KERJA" 10 (September): 301–20.
- Parman, Muh Rusdy, A Nasir Biasane, Clara Tiwow, Gemala Paramita, Nurul Musqori, and Digital Human Resource. 2025. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Tinjauan Literatur Terhadap" 8: 1–12.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan." *Lentera Bisnis* 18 (1): 22–38.
- Roma, D I, and S O C Coop. 2017. "Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan" 1 (1): 1–59.
- Safri, Hendra, and Muh. Kasran. 2016. "Pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn 143 Arusu Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 1 (1). <https://doi.org/10.35906/jm001.v1i1.30>.
- Sambul, Rizki Ayu Pramesti Sofia. A. P. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 2 (2): 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>.
- Sanaky, Saleh, Titaley. 2021. "Jurnal Simetrik Vol 11, No. 1, Juni 2021" 11 (1): 432–39.
- Sholikhin. 2017. "Jurnal Pariwisata Indonesia Pengembangan Potensi Wisata Untuk Meningkatkan Jumlah Pengunjung Di Obyek Wisata Jurnal Pariwisata Indonesia" 12.
- Sugiyono. 2019. "Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Innovation Research and Knowledge Vol.2, No.8, Januari 2023 PENGARUH* 2 (8): 97–110.