

ANALISIS PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jumawan¹, Alvito Dwi Wangsa^{2*}, Reifa Galih Ramadhanti³, Alfath Nare Utama⁴,
Herlin Rahmasari⁵, Naufal Khairiansyah⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Alvitodwiwangsa77@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

*Keywords: Employee
Performance, Work
Discipline, and Reward*

*Received : 04, June
Revised : 12, June
Accepted : 19, June*

©2024 The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The best use of labor is what human resource management entails, with an emphasis on leveraging a person's physical and mental capabilities to meet organizational or business objectives. Performance is one aspect of human resources. It is indisputable that a firm or organization will struggle to accomplish its objectives if employees don't perform well. Workplace discipline and rewards are just two of the numerous elements that promote better performance from employees. The purpose of this study is to investigate the relationship between employee performance and rewards and work discipline. This study employs qualitative methodologies, and the information gathered is based on data from earlier studies used as a guide. The findings of this study demonstrate that work discipline and rewards have a favorable and significant impact on employee performance. Consequently, a business or organization can motivate staff members to perform better by offering rewards that are appropriate.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan tenaga kerja dengan optimal, dengan fokus pada pemanfaatan kemampuan fisik dan psikologis individu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan utama sumber daya manusia pada dasarnya adalah menyediakan karyawan yang efisien sehingga perusahaan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan bisnis, manajer harus menentukan strategi yang paling efektif untuk mempekerjakan atau merekrut karyawan guna mempraktikkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengelola serta memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia di perusahaan dengan komprehensif dan berkelanjutan, sehingga potensi mereka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Salah satu unsur sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja memegang peran penting dan memberikan banyak keuntungan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari setiap perwakilannya. Tanpa kinerja yang baik dari para pekerja, untuk mencapai tujuan tertentu akan menjadi tantangan besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu dari setiap pekerja. Kinerja karyawan harus tercermin dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Namun, di lapangan tidak semua anggota memiliki kinerja yang sama, ada beberapa pekerja yang menonjol dengan kinerja yang luar biasa.

Ada banyak faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan antara lain disiplin kerja dan reward yang diberikan. Menurut Rivai Veithzal (2013), disiplin kerja merupakan faktor yang berdampak langsung pada tingkat kinerja seorang individu saat bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Reward biasanya disampaikan dalam bentuk materi atau ucapan, dan dapat dipahami sebagai cara seseorang atau lembaga mengungkapkan rasa syukur atas sesuatu yang telah ditunjukkan atau dimunculkan (Fitri dkk., 2013).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
3. Bagaimana hubungan antara reward dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di perusahaan
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di perusahaan
3. Untuk mengetahui hubungan antara reward dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

TINJAUAN TEORITIS

Reward (Penghargaan)

Reward merupakan cara organisasi atau lembaga mengakui prestasi tertentu dengan memberikan penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun non materi kepada individu atau kelompok pegawai. Tujuannya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja dengan semangat tinggi dan mencapai tujuan organisasi (Purnama, 2015:13).

Menurut Nawawi (1999:317), faktor-faktor berikut yang mempengaruhi sistem reward hal tersebut tercantum dalam Maulidiyah (2017) : (1) Klasifikasi tingkat kesulitan atau kemudahan jenis tugas menentukan konsistensi internal. (2) Daya saing eksternal (*External Competitiveness*) mengukur kuantitas reward

yang diterima suatu perusahaan dalam hubungannya dengan perusahaan lain dengan suatu tujuan. Imbalan yang ditawarkan menjaga nilai kompetitifnya bagi karyawan yang berpartisipasi untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. (3) Besarnya reward yang akan diberikan perusahaan dapat ditentukan berdasarkan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. (4) Aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian reward salah satunya adalah administrasi. Penetapan kebijakan dalam pemberian reward dapat didasarkan pada data yang berkaitan dengan komunikasi manajerial, anggaran yang tersedia, strategi perusahaan, dan evaluasinya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sarana yang dimanfaatkan pemimpin untuk berkomunikasi dengan anggota tim, mendorong mereka untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta motivasi individu agar patuh terhadap semua kebijakan organisasi, menurut pendapat Veithzal Rivai Zainal (2011).

Menurut Saydan dalam Sinuraya (2007), disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang terhadap kemauan dan kemampuannya dalam menaati persyaratan peraturan terkait. Apabila pengelolaan karyawan tidak dilakukan dengan disiplin terhadap karyawannya, maka suatu perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif. Jika karyawan dapat memenuhi persyaratan tertentu, maka pekerjaannya akan lebih maju dan membantu mengembangkan karirnya.

Menurut Afandi (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (1) Kepemimpinan; (2) Sistem penghargaan (reward); (3) Kemampuan; (4) Faktor yang mempengaruhi hubungan antar manusia; (5) Keadilan; (6) Pemantauan yang melekat; (7) Faktor yang berhubungan dengan sanksi pidana; (8) Ketegasan; (9) Hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang dinilai dan dipantau dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan mengacu pada pedoman atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2015). Kinerja karyawan dianggap sebagai faktor yang paling krusial bagi organisasi karena secara langsung mempengaruhi kemampuan dan prestasi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan mewujudkan kesuksesan. Kinerja pegawai yang disebut juga prestasi kerja adalah hasil dari tugas yang berhasil diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Kemalasan karyawan, kinerja buruk, dan kurangnya disiplin hanyalah beberapa contoh bagaimana tingkat kinerja yang rendah dapat merugikan bisnis.

Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan berbagai kriteria, seperti kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan, jumlah tujuan yang mereka capai, penyelesaian tugas yang diberikan, akuntabilitas mereka atas pekerjaan yang mereka lakukan, dan cara mereka menangani pekerjaan dirinya (Bernardin

dan Russell dalam Sutrisno (2010); Simamora (2004); Samson, Waiganjo, dan Koima (2015); Hamid dan Hassan (2015)).

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Pembahasan Riset Terdahulu
1	Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso, Jumi, (2020)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN	Adanya cara untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan dapat memprioritaskan pemberian reward. Selain upah dan bonus sebagai penghargaan atas kerja keras, karyawan juga mengharapkan kesempatan pengembangan karir yang berkelanjutan yang menjadi kebutuhan esensial bagi mereka.
2	Dwi Agung Nugroho Arianto, Nur Indah Setiyowati, (2020)	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. INDOEXIM INTERNASIONAL	Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan menegaskan pentingnya keduanya, meskipun belum mencapai tingkat optimal. Proses pembinaan yang berkelanjutan juga merupakan bagian dari perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk membantu karyawan menjalankan tugas mereka dengan baik dan efisien.
3	Maidiana Astuti H, Adelia Pratiwi, Defia Riski Anggarini, (2022)	PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA LAUTAN TEDUH INTERNIAGA LAMPUNG	Menerapkan kebijakan reward dan punishment perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk tetap konsisten dan meningkatkan kinerja mereka. Ini karena jika kebijakan tersebut diterapkan secara konsisten, peningkatan tenaga kerja perusahaan akan terus berlangsung, memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan serta menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
4	Diajeng Kholifah, Vera Firdaus, (2024)	PENGARUH STRES KERJA, KEDISIPLINAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PERUMDAM MOJOPAHIT MOJOKERTO)	Adanya pengaruh stres kerja terhadap penurunan kinerja pegawai. Dengan adanya apresiasi pegawai di PERUMDAM membantu mereka mencapai tingkat aktualisasi diri tertentu. Pemberian reward akan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selain itu pegawai dapat mempertahankan tenaga kerja mereka. Reward juga dapat memotivasi para pegawai untuk berperilaku dan berpikir lebih positif di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.
5	G.A.A.I. Pradnyani, P.I. Rahmawati, N.M. Suci, (2020)	PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV AYUDYA TABANAN BALI	Karyawan di CV Ayudya Tabanan Bali mempunyai motivasi kerja yang rendah. Sebagian besar karyawannya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara akurat dan tepat waktu demi mencapai tujuan perusahaan. Pemasalahan lainnya adalah banyaknya pekerja yang sering datang terlambat ke kantor dan pulang terlambat pada waktu istirahat. Pemberian

			reward memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Ayudya Tabanan Bali. Mayoritas karyawan merasa bahwa penggunaan reward dan hukuman sudah cukup efektif dalam meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas.
6	Eka Suprastiya, (2022)	PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN LAMONGAN	Memberikan reward kepada para pegawai dapat menjadi cara yang sangat menarik untuk mendorong mereka bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kinerja pegawai, semakin besar pula reward yang akan diberikan oleh perusahaan.
7	Jumbratu Rahma, Cut Devi Maulidasari, (2021)	PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN BPN ACEH BARAT (STUDI KASUS PADA KANTOR PERTANAHAN (BPN) KABUPATEN ACEH BARAT)	Terdapat adanya interaksi positif antara kinerja dan produktivitas karyawan di kantor pertahanan Aceh (BPN), menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara disiplin kerja dan reward. Produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan disiplin kerja dan pemberian reward yang ditetapkan oleh perusahaan.
8	Cherry, Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, Thomas Sumarsan Goh, (2023)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN	Bonus kerja karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan prestasi kerja mereka, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik.
9	Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, Nanda Tri Pamungkas, (2020)	PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO	Perusahaan perlu tetap menjaga penerapan reward supaya kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dari sebelumnya. Memberikan reward kepada karyawan yang bekerja dengan baik adalah salah satu bentuk penghargaan atas upaya yang telah mereka lakukan.
10	Vallery G.E Nompo Merinda H.Ch Pandowo, (2020)	PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO	Atasan bertanggung jawab memberikan wewenang yang dibutuhkan oleh karyawan dan mengawasi mereka untuk mempertahankan disiplin, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, mencegah dampak negatif terhadap pekerjaan mereka sendiri.

METODOLOGI

Penelitian ini ditulis menggunakan metode penulisan kualitatif, yang memanfaatkan data yang dikumpulkan berupa data-data dari penelitian terdahulu atau jurnal dan publikasi ilmiah yang berisi temuan sebagai bahan acuan untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel. Proses melibatkan langkah-langkah pengumpulan data informasi atau teori dari artikel dan jurnal

online yang relevan diperoleh dari sumber seperti Google Scholar, buku online, dan media online lainnya sebagai sumber referensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan reward kepada seseorang sesuai dengan keputusan suatu perusahaan akan berdampak pada cara pemberian reward tersebut, dan bagaimana dampak tersebut akan memperkuat atau melemahkan hubungan antara reward dengan kinerja. Sebagai suatu alat motivasi, reward dapat membantu perusahaan dalam menangani permasalahan terkait manajemen pelatihan karyawan. Orang akan lebih termotivasi untuk berusaha mencapai tujuan mereka jika mereka yakin jika ada peluang yang besar bahwa mereka akan melakukannya dengan baik dan reward yang diberikan bergantung pada kinerja yang diperoleh, begitu juga sebaliknya.

Edirisooriya (2014), membagi reward menjadi dua kategori, yaitu reward intrinsik yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, kesempatan belajar, dan kemajuan dalam pekerjaan tanpa memiliki wujud nyata yang diterima oleh karyawan, dan reward ekstrinsik yang mencakup gaji, bonus, dan tunjangan sebagai reward yang datang dari luar diri karyawan.

Menurut Merchant dan Stede dalam Kentjana dan Nainggolan (2018), pentingnya sistem reward terletak pada kemampuannya untuk mendorong karyawan untuk melampaui tujuan dan mencapai hasil yang diinginkan. Reward ada untuk membangkitkan semangat terhadap diri sendiri untuk bekerja, menurut Farianda (2013). Karyawan tentu akan terinspirasi untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan upaya terbaiknya selama bekerja jika sudah merasakan semangat tersebut dalam dirinya. Pekerja yang produktif akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga akan berdampak positif bagi suatu bisnis.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti dan menetapkan dampak reward terhadap kinerja karyawan. Mamik, dkk. (2016), juga telah membuktikan melalui penelitiannya bahwa reward mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan. Seseorang mungkin memahami imbalan sebagai upah, bonus, atau hal lainnya. Sistem kebijakan yang dikenal sebagai sistem reward dirancang untuk mengenali dan memberi insentif kepada para karyawan berdasarkan kepatuhan mereka terhadap nilai-nilai, bakat, dan tugas perusahaan. Pembayaran insentif, baik dalam bentuk tunai maupun non tunai, diberikan kepada karyawan sebagai reward atas prestasi kerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan tercermin dari disiplin kerjanya. Ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer bercita-cita untuk menanamkan disiplin yang baik pada

pekerjannya, serta pengendalian diri yang kuat. Jika anggota karyawannya menunjukkan disiplin yang baik, seorang manajer dianggap sebagai pemimpin yang efektif (Arda, 2017).

Dalam Mangkunegara (2017), Davis membedakan dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif atau bisa dikatakan kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mengikuti ketentuan yang ditetapkan dan mematuhi berbagai peraturan-peraturan yang berlaku. Selanjutnya yaitu, disiplin korektif atau bisa dikatakan karyawan yang tidak mematuhi standar yang ditetapkan atau melanggar ketentuan yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), organisasi atau perusahaan yang baik dan berkualitas harus berupaya menciptakan peraturan yang, menjadi standar yang harus ditaati oleh seluruh karyawan.

Disiplin dapat diartikan juga sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan kebijakan atau peraturan yang berlaku. Agar suatu bisnis dapat mencapai tujuannya, disiplin karyawan yang tepat sangat penting dan harus ditegakkan di dalam suatu perusahaan. Sedangkan disiplin kerja juga memuat beberapa petunjuk yang dimaksudkan untuk menjamin tercapainya tujuan suatu organisasi dengan benar.

Salah satunya karyawan menilai bahwa kedisiplinan dalam bekerja adalah mengikuti aturan tentang apa yang harus dikenakan, bagaimana bersikap di tempat kerja, dan bagaimana berinteraksi dengan rekan kerja. Aturan lainnya mencakup bagaimana melakukan tugas sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan tugas. Penetapan disiplin kerja dimaksudkan agar karyawan dapat mengikuti kebijakan perusahaan dengan baik. Ini dapat menguntungkan karyawan dan bisnis suatu perusahaan. Menurut peneliti terdahulu seperti Kasenda (2016), Gunawan (2017), Agusri (2018), Wahyuni & Hermanto (2018).

Produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini karena pengaruh disiplin kerja yang diberikan dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi kinerja karyawan. Menurut Dunggio dkk. (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas karyawan, dan semangat kerja juga mempunyai dampak yang sama. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat, hal ini mungkin bisa membuat pencapaian tujuan bisnis menjadi lebih sederhana. Mengingat betapa pentingnya disiplin kerja dalam operasional suatu organisasi untuk menjamin tercapainya tujuan secara optimal.

Hubungan antara Reward dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tohardi (2002) menegaskan dalam Faizal Hidayat (2018) bahwa salah satu cara menegakkan disiplin adalah melalui pemberian reward. Kinerja karyawan akan terpengaruh jika mereka menunjukkan peningkatan disiplin kerja sebagai

akibat dari penerimaan reward. Disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, sehingga mereka siap untuk berkerja sama dengan rekan kerja dan meningkatkan kinerja mereka (Siagian, 2006).

Asriani dkk, (2015) mengamati dalam penelitian mereka bahwa memberi reward kepada karyawan memengaruhi disiplin kerja mereka, dan hal ini memperkuat gagasan di atas. Kemudian ditemukan oleh Idris & Alegbeleye (2015) bahwa terdapat hubungan langsung antara kinerja karyawan dengan ketidaksiplinan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, menurut penelitian Sisworo dkk. (2014), reward memengaruhi kualitas kerja karyawan dengan memberikan penekanan pada disiplin kerja.

Reward merupakan salah satu alat dalam konsep manajemen yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Perusahaan perlu menawarkan reward yang sepadan dengan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk memperkuat disiplin kerja mereka secara efektif. Ini menegaskan bahwa disiplin kerja karyawan yang lebih kuat dapat diperoleh melalui pemberian reward atau apresiasi yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang direncanakan untuk memperkaya pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, mendorong mereka untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerja. Dalam konteks manajemen, reward adalah salah satu instrumen yang bisa digunakan untuk memperkuat disiplin kerja. Perusahaan yang ingin membangun disiplin kerja yang benar-benar unggul harus memberikan reward yang kira-kira sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang kuat diperoleh melalui pemberian reward atau ungkapan terima kasih yang lebih tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan reward mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memotivasi karyawan dan memberikan reward yang adil. Perusahaan juga harus memprioritaskan kesejahteraan karyawannya, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif guna meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan, dan memberikan nilai yang signifikan bagi pemangku kepentingan. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan data ini sebagai referensi untuk mengembangkan program disiplin kerja dan reward yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil tersebut, penulis memberikan saran bagi kemajuan perusahaan dan dimaksudkan sebagai alat untuk mengembangkan kebijakan organisasi yang lebih kuat. Berikut beberapa sarannya :

- a. Berdasarkan informasi yang terkumpul, reward yang diberikan kepada karyawan digunakan sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja mereka, dan disarankan untuk bisa lebih diperhatikan dalam memberikan reward yang adil kepada karyawan yang sesuai.
- b. Disiplin kerja yang dialami karyawan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang diterapkan oleh perusahaan untuk bisa diterapkan secara konsisten guna mencapai tujuan perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan yang berpotensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherry Cherry, S. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap pemberian bonus karyawan. *Jurnal Manajemen UNMUL*.
- Connie Chairunnisa, P. H. (2020). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO. *JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN DAN AKUNTASI*.
- Diajeng Kholifah, V. F. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). *INNOVATIVE TECHNOLOGICA*.
- Dian Sudiantini, M. S. (2023). ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DIPT YAMAHA INDONESIA. *Musyitari : Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.
- Dwi Agung Nugroho Arianto, N. I. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan pt. indoexim international. *INOVASI*.
- Gusti Agung Ayu Intan Pradnyani, P. I. (2020). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV AYUDYA TABANAN BALI. *PROSPEK*.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *SKRIPSI Universitas Islam Indonesia*.
- Ismaya, E. N. (2019). SKRIPSI. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KSPPS TUNAS ARTHA MANDIRI CABANG TULUNGAGUNG.
- Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.

- Jumbratu Rahma, C. D. (2021). Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat (Studi Kasus Pada Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Aceh Barat).
- Maidiana Astuti H, A. P. (2022). PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA LAUTAN TEDUH INTERNIAGA LAMPUNG. *TECHNOBIZ*.
- Michael Ricardo Sipayung, M. S. (2022). ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGALAMAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HIDDEN PLACE CAFE. *Journal of Social Research*.
- Mufti Aspiyah, S. M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*.
- Muhammad Arif, T. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Novitasari, R. (2023). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera). *UNNISULA Institutional Repository*.
- Nur'aini. (2015). SKRIPSI. PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. SUKA FAJAR CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.
- Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Y. S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*.
- Suprastiya, E. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Lembaga Pemasarakatan Lamongan. *SKRIPSI Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan*.
- Vallery G.E Nompo, M. H. (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*.
- Winda Sri Astuti, H. S. (2018). PENGARUHREWARD DANPUNISHMENTTERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ORGANISASIDAN MANAJEMEN*.
- Yona Millenia Febyani, C. D. (2022). HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT REJEKI BERKAH EMPAT PUTRA. *Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*.