

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BRI CABANG KOTA JAMBI

Resodes Yehezkiel Simamora ¹ Dwi Kurniawan ² Wahyu Juari Setiawan ³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

Correspondence		
Email: resodessimamora777@gmail.com , dwi.kurniawan13@unja.ac.id , Wahyujuari@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 1 Februari 2026	Accepted: 4 Februari 2026	Published: 5 Februari 2026

ABSTRACT

This study examines the influence of reward and punishment on employee performance with work discipline as a mediating variable among employees at BRI Bank, Jambi City Branch. Employing a quantitative approach through a census survey of 96 respondents, data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The findings reveal that both reward and punishment have a positive and significant effect on employee performance and work discipline; work discipline positively and significantly affects employee performance; and work discipline successfully mediates the relationship between reward as well as punishment and employee performance in a positive and significant manner. Thus, appropriate reward provision and fair, proportionate punishment implementation can enhance work discipline, ultimately improving overall employee performance in the banking environment.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline, Employee Performance, Mediating Variable, BRI Bank

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank BRI Cabang Kota Jambi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 96 responden secara sensus, data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada software SmartPLS 4. Hasil menunjukkan bahwa reward dan punishment masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja; disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta disiplin kerja terbukti memediasi hubungan antara reward maupun punishment dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sehingga pemberian reward yang tepat dan penerapan punishment yang adil serta proporsional dapat meningkatkan disiplin kerja yang pada akhirnya memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan di lingkungan perbankan.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Variabel Mediasi, Bank BRI

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam organisasi, terutama di sektor perbankan yang menuntut kinerja tinggi dan kedisiplinan karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang diukur dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, serta kemampuan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman). Reward berfungsi sebagai motivator positif yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan perilaku yang sesuai dengan visi organisasi, sedangkan punishment bertindak sebagai pengendali untuk mencegah pelanggaran aturan dan menegakkan standar kerja. Kombinasi keduanya diyakini dapat menciptakan keseimbangan antara motivasi intrinsik dan kepatuhan terhadap norma organisasi.

Dalam konteks perbankan, khususnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Jambi, tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan sering kali terkait dengan tingkat disiplin kerja yang belum optimal. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, SOP, jadwal kerja, serta target pelayanan yang

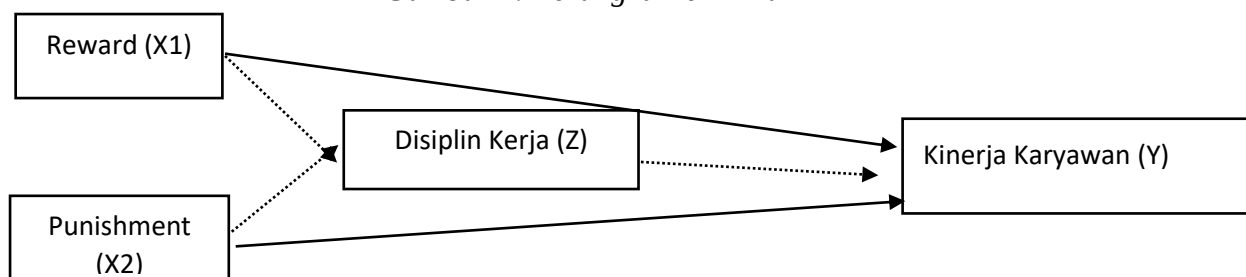
ditetapkan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa reward yang memadai dapat memperkuat disiplin kerja melalui rasa dihargai dan motivasi untuk berprestasi, sementara punishment yang diterapkan secara adil dan proporsional dapat mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati serta menghindari kesalahan berulang. Namun, penerapan punishment yang tidak tepat sasaran atau terlalu keras justru berpotensi menimbulkan efek negatif seperti penurunan motivasi dan kinerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang beragam terkait hubungan reward, punishment, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sebagian studi menemukan bahwa reward memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja dan disiplin kerja, sedangkan punishment cenderung memiliki efek yang bergantung pada keadilan dan konsistensi penerapannya. Beberapa penelitian lain bahkan menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana reward dan punishment secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan. Variasi temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi perbankan di daerah seperti Kota Jambi yang memiliki karakteristik budaya kerja dan dinamika organisasi tertentu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Bank BRI Cabang Kota Jambi. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme kerja reward dan punishment dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen bank untuk mengoptimalkan sistem insentif dan sanksi yang ada.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



- H1: Diduga *reward* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan
- H2: Diduga *Punishment* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan
- H3: Diduga *reward* berdampak positif untuk terbentuknya disiplin kerja
- H4: Diduga *Punishment* berdampak positif dan signifikan untuk disiplin kerja
- H5: Diduga disiplin kerja berdampak positif dan cukup besar pada kinerja karyawan
- H6: Diduga disiplin kerja yang memediasi *reward* berpengaruh positif pada kinerja karyawan
- H7: Diduga disiplin kerja yang mengintervensi *Punishment* berdampak positif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menguji hubungan kausal antara variabel reward (X1), punishment (X2), disiplin kerja (Z) sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Kota Jambi yang berjumlah sekitar 120 orang (berdasarkan estimasi kondisi lapangan pada tahun 2025), dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yang menghasilkan 96 responden yang memenuhi

kriteria sebagai karyawan tetap aktif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), dilengkapi dengan observasi langsung di lingkungan kerja dan studi kepustakaan untuk memperkuat landasan teori. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan variabel dioperasionalkan melalui indikator-indikator yang relevan seperti penghargaan finansial dan non-finansial untuk reward, sanksi yang adil dan konsisten untuk punishment, kepatuhan terhadap aturan serta ketepatan waktu untuk disiplin kerja, serta kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif untuk kinerja karyawan.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 4 yang mengadopsi pendekatan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Tahap analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) melalui uji convergent validity (loading factor $>0,7$; AVE $>0,5$), discriminant validity (HTMT $<0,85$), dan composite reliability ($>0,7$), serta evaluasi model struktural (inner model) melalui uji R-Square, Variance Inflation Factor (VIF <5), dan signifikansi jalur (bootstrapping dengan 5.000 sub-sampel). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, sedangkan uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) melalui variabel mediasi disiplin kerja. Pendekatan ini dipilih karena cocok untuk model mediasi dengan sampel yang relatif kecil dan data yang tidak selalu memenuhi asumsi normalitas distribusi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator
Reward (X1)	Pradnyani et al., 2020, <i>Reward</i> merupakan penghargaan atau balas jasa diberikan oleh perusahaan terhadap atau menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.	Finansial Non Finansial	1. Gaji 2. Bonus dan insentif 3. Penghargaan 4. Pengembangan diri
Punishment (X2)	Pradyani et al. (2020) <i>Punishment</i> merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	Preventif dan Represif	1. Tata Tertib 2. Larangan 3. Disiplin 4. Teguran 5. Hukuman
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta suatu upaya meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial	Kehadiran Kepatuhan terhadap aturan Kedisiplinan diri	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan organisasi. 3. Bersikap kreatif dan inovatif.

	yang berlaku (Sutrisno, 2019).	Kepatuhan terhadap target	4.Menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan.
Kinerja Karyawan (Y)	Asnawi (2019) didefinisikan sejauh mana seseorang bisa melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan.	Kuantitas Kualitas Ketepatan waktu Kemampuan dalam Berkerjasama Inisiatif	1. Jumlah hasil kerja 2.Kesempurnaan pekerjaan 3. Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu. 4.Kolaborasi dan kontribusi dalam tim. 5.Kemampuan untuk memulai dan melakukan pekerjaan tanpa disuruh.

Sumber: Data diolah Peneliti 2025

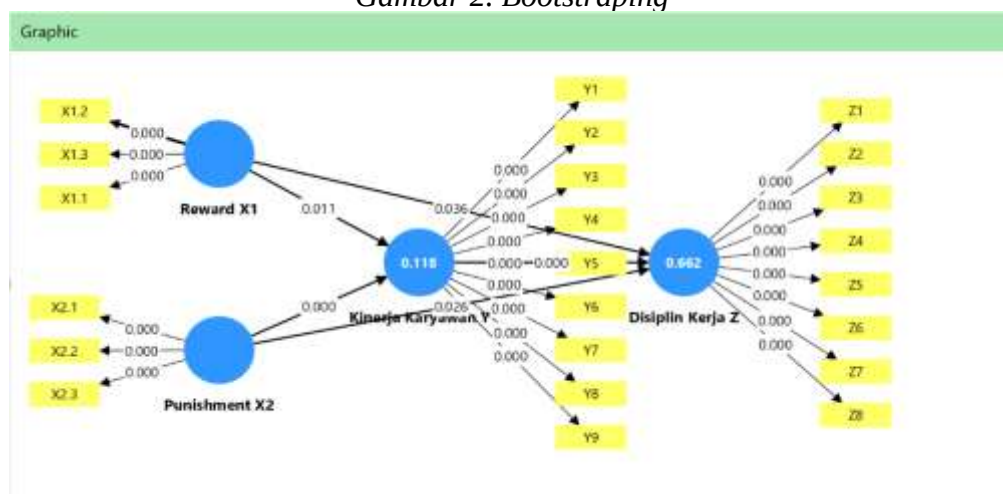
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil karakteristik Responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah 96 karyawan pada bank BRI Cabang kota Jambi yang dipilih sebagai sampel dari total populasi sebanyak 126 karyawan. Data karakteristik responden berdasarkan aspek jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dari total 96 tenaga kerja yang menjadi responden, diketahui bahwa karyawan didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 62 orang (64,58%) dan perempuan 34 orang (35,42%).

MODEL HUBUNGAN KAUSAL ANTAR VARIABEL

Gambar 2. Bootstrapping



UJI REALIBILITAS DAN NILAI AVE

Tabel 2. Nilai AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja Z	0.951	0.952	0.959	0.747
Kinerja Karyawan Y	0.938	0.941	0.948	0.670
Punishment X2	0.809	0.826	0.888	0.727
Reward X1	0.886	1.005	0.919	0.792

Sumber: Data diolah SmartPLS

Hasil analisis reliabilitas terhadap keempat variabel dalam penelitian ini, diperoleh nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho_a), dan Composite Reliability (rho_c) yang secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik.

Semua nilai Cronbach's Alpha berada di atas ambang batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator dalam variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada variabel disiplin kerja (951), diikuti oleh kinerja karyawan (0,938), reward (0,886), dan punishment (0,809). Ini menandakan bahwa setiap item dalam masing-masing konstruk bekerja secara konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Selanjutnya, nilai Composite Reliability (rho_a dan rho_c) untuk seluruh variabel juga menunjukkan angka di atas 0,70, bahkan sebagian besar mendekati atau melebihi angka 0,90. Nilai ini memperkuat temuan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas komposit yang tinggi, yang berarti konstruk dalam model ini dapat dipercaya dalam mengukur konsep yang dimaksud secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model telah memenuhi kriteria reliabilitas, baik secara konsistensi internal (melalui Cronbach's Alpha) maupun reliabilitas komposit (melalui rho_a dan rho_c), sehingga dapat digunakan secara layak untuk analisis lanjutan dalam penelitian ini.

INNER MODEL

Tabel 3. R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0.662	0.651
Kinerja Karyawan (Y)	0.118	0.099

Sumber: Data diolah SmartPLS

Hasil analisis koefisien determinasi (R-square), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai R-square sebesar 0,662 dan R-square adjusted sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa 66,2% variasi dalam Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model, yaitu Reward (X1), Punishment (X2) dan Disiplin Kerja (Z), sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Selanjutnya, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R-square sebesar 0,118 dan R-square adjusted sebesar 0,099, yang berarti 11,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Reward (X1) dan Punishment (X2). Secara keseluruhan, variabel dependen memiliki nilai R-square yang berada pada kategori cukup, yang menunjukkan bahwa model struktural ini memiliki kemampuan penjelasan yang memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 4. *Dirrect Effect Dan Hasil Hipotesis*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
Kinerja Karyawan Y => Disiplin Kerja Z	0.777	0.769	0.077	10.153	0.000	Diterima
Punishment X2 => Disiplin Kerja Z	0.160	0.168	0.072	2.222	0.026	Diterima
Punishment X2 => Kinerja Karyawan Y	0.281	0.285	0.080	3.508	0.000	Diterima
Reward X1 => Disiplin Kerja Z	-0.145	-0.135	0.069	2.096	0.036	Diterima
Reward X1 => Kinerja Karyawan Y	0.309	0.306	0.121	2.556	0.011	Diterima

Sumber: Data diolah SmartPls

H1: Reward Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung kinerja karyawan (Y) terhadap disiplin kerja (Z) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,777. Artinya, setiap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 satuan akan secara langsung meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,777 satuan. Nilai t-statistics sebesar 10,153, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05), menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dinyatakan diterima dan terbukti.

H2: Punishment Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung Punishment (X2) terhadap Disiplin kerja (Z) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,160. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kesejahteraan Subjektif sebesar 1 satuan akan secara langsung meningkatkan Kesehatan Mental sebesar 0,160 satuan. Nilai t statistics sebesar 2.222, yang juga lebih tinggi dari ambang batas 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,026, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dinyatakan diterima dan terbukti.

H3: Reward Berdampak Positif Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh langsung Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0.281. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Kesejahteraan Subjektif sebesar 1 satuan akan meningkatkan Keterikatan Kerja sebesar 0,281 satuan. Dengan t-statistics sebesar 3.508 dan p-value 0,000, pengaruh ini juga signifikan secara

statistik. Dengan demikian, hipotesis pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan diterima dan terbukti.

H4: Punishment Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh langsung Reward (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar -0.145. Artinya, peningkatan Keterikatan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar -0.145 satuan. Nilai t-statistics sebesar 2,096 dan p-value sebesar 0,036 menandakan pengaruh ini signifikan secara statistik. Hipotesis ini diterima dan terbukti

H5: Disiplin Kerja Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,309. Ini berarti setiap kenaikan Keterikatan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan reward sebesar 0,309 satuan. Dengan t-statistics 2.556 dan p-value 0,011, pengaruh ini juga signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis diterima dan terbukti.

Tabel 5. Indirect effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
Punishment X2 => Disiplin Kerja Z	0.218	0.219	0.066	3.324	0.001	Diterima & Terbukti
Reward X1 => Disiplin Kerja Z	0.240	0.238	0.102	2.350	0.019	Diterima & Terbukti

Sumber: Data diolah SmartPls

H6: Disiplin Kerja Yang Memediasi Reward Berpengaruh Positif Pada Kinerja Karyawan

Pengaruh tidak langsung Punishment (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0.218. Artinya, setiap peningkatan Punishment sebesar 1 satuan akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0.218 satuan secara tidak langsung. Nilai t-statistics sebesar 3.324, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,001 (lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05), menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis dinyatakan diterima dan terbukti.

H7: Disiplin Kerja Yang Memediasi Punishment Berdampak Positif Pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh tidak langsung Reward (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0.240. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Reward sebesar 1 satuan akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,240 satuan secara tidak langsung. Nilai t-statistics sebesar 2.350, yang juga lebih tinggi dari ambang batas 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,019, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis dinyatakan diterima dan terbukti.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Kota Jambi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediasi disiplin kerja. Reward yang diberikan secara tepat mampu meningkatkan motivasi, rasa

dihargai, dan komitmen karyawan untuk mencapai target dengan lebih baik, sementara punishment yang diterapkan secara adil, konsisten, dan proporsional justru berfungsi sebagai penguat disiplin serta mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati dan menghindari kesalahan berulang. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang kuat, di mana peningkatan disiplin akibat reward dan punishment pada akhirnya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dalam aspek kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, dan kerjasama. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pendekatan positif (reward) dan korektif (punishment) merupakan strategi efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif di sektor perbankan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pentingnya sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, di mana reward tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial dan non-finansial, tetapi juga sebagai alat pembentuk perilaku positif, sedangkan punishment berperan sebagai mekanisme pengendalian yang mendukung kepatuhan terhadap norma organisasi. Dengan demikian, kedua instrumen tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan disiplin kerja yang menjadi fondasi utama bagi pencapaian kinerja optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan sebagian besar literatur sebelumnya yang menekankan bahwa penerapan reward dan punishment yang bijak tidak menimbulkan efek negatif, melainkan justru memperkuat motivasi dan tanggung jawab karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif seperti perbankan.

Bagi manajemen Bank BRI Cabang Kota Jambi, disarankan untuk terus mempertahankan dan menyempurnakan sistem reward agar lebih selaras dengan beban kerja, kontribusi, serta pencapaian individu karyawan, sehingga dapat semakin meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, perusahaan perlu mempertegas aturan, prosedur penegakan sanksi, serta memastikan punishment diberikan secara transparan, adil, dan proporsional agar tidak menimbulkan resistensi. Evaluasi kinerja secara berkala, penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas, serta pelatihan kepemimpinan untuk supervisor direkomendasikan guna mendukung peningkatan disiplin dan kinerja secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan transformasional untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan.

DAFTAR REFERENSI

- 2016:18), P. (2025). Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perbankan Syariah). *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 296–304.
- Abdul Faqih. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 119–130. <https://doi.org/10.54259/manabis.v3i3.3084>
- Amiruddin, May Sarah, D., Indah Vika, A., Hasibuan, N., Sari Sipahutar, M., Elsa Manora Simamora, F., & Naskah, H. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 210–219.
- Anugra, R. (2023). *Analisis Penerapan Punishment dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup*. 25. <http://e-theses.iaincurup.ac.id/id/eprint/4458>
- Arina, Z. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Accident Analysis and Prevention*, 183(2), 153–164.
- Aryati, A. S. (2024). *Jki 3.1.2024*. 3(1), 278–291.
- Aulia Putri, N., Hafni Muhtady, N., & Imam Wahjono, S. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *Embiss*, 5(2), 149.

- Baiq Nurmaulida Nindiyana, Djoko Suprayetno, & I Nyoman Nugraha. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 131–143. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1201>
- Ekonomi, P. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839
- Gustiana, S. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Block Caving – A Viable Alternative?*, 2507(February), 1–9. <https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Hidayat, F. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. 3(32), 1–44.
- Kirie Stepania Ronting, Muh. Ichwan Musa, & Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Sinar Galesong Pratama. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 258–266. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.525>
- Nurul, A. (2019). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT . Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar PROGRAM STUDI MAN.*
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Putri, E. S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.*
- Safitri, R. N., Nurjanah, S., & Roisah, R. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Journal of Management and Business*, 8(2), 14–25. <https://doi.org/10.35706/value.v8i2.11054>