

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PDAM
TIRTA ARDHIA RINJANI KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

Muhamad Asfari Arsany Cahyadi

Djoko Suprayetno, Sarifudin Serip

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram**

E-mail : Arsanimuhamad@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependent (disiplin kerja) dan variabel independent (*reward* dan *punishment*). Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 75 orang pegawai yang diperoleh dari teknik survey. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dan penyebaran kusioner. Analisis menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda yang dibantu dengan SPSS 29 for Windows. Dari hasil analisis, disimpulkan bahwa ; (1) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja , (2) *punishment* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Disiplin Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on the work discipline of PDAM Tirta Ardhia Rinjani employees, Central Lombok Regency. This type of research is quantitative research with associative methods. The variables in this study consist of the dependent variable (work discipline) and the independent variable (reward and punishment). The sample in this study amounted to 75 employees obtained from survey techniques. Collecting data using interview techniques, and distributing questionnaires. The analysis uses the Multiple Linear Regression analysis technique assisted by SPSS 29 for Windows. From the results of the analysis, it was concluded that; (1) Reward has a positive and significant effect on work discipline, (2) Punishment has a positive and significant effect on work discipline.

Keywords: *Reward, Punishment, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah faktor kunci sekaligus faktor keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun perusahaan mempunyai teknologi canggih sekalipun, namun tidak disertai dengan kepemilikan sumber daya manusia yang terampil dan profesional, maka perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Sehingga sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kondisi sumber daya manusia seperti kesejahteraan, pendidikan, pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hasibuan (2016:193) menyatakan disiplin ialah kesadaran seorang karyawan untuk patuh terhadap segala ketentuan dan aturan yang diberlakukan perusahaan. Kesadaran disini berarti seorang karyawan secara sukarela patuh terhadap semua peraturan perusahaan serta menyadari akan tugas dan segala tanggung jawab yang diembannya. Dari definisi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat aturan yang harus selalu dipatuhi dan menimbulkan rasa tanggung jawab dari seorang pegawai yang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan diharapkan oleh perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dua diantaranya adalah *reward* dan *punishment*. Menurut Sastrohadiwiryo (2009) *reward* merupakan upah atau imbalan sebagai tanda balas jasa perusahaan kepada karyawannya karena karyawan itu telah bersedia berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Adanya pengaruh *reward* dengan disiplin kerja pegawai terlihat dari hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti di berbagai tempat. Hasil penelitian Arfita Widi Astuti dkk (2020) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan pada disiplin kerja pegawai di PT. Valve Automation Indonesia. Begitu juga hasil penelitian Ega Novrizalia (2018) menunjukkan *reward* secara signifikan berpengaruh terhadap

disiplin kerja karyawan PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Bandung.

Selain *reward*, faktor lain untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai terdapat juga *punishment* bentuk apabila pegawai didapati melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013). *Punishment* ialah bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan jika karyawan melenceng dari SOP perusahaan atau melanggar aturan-aturan perusahaan. *Punishment* ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan ke arah yang lebih baik, memberikan pelajaran kepada karyawan serta untuk memelihara ketentuan atau peraturan yang berlaku di perusahaan.

Adanya pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada hasil penelitian terdahulu yang diteliti diberbagai tempat. Hasil studi oleh Hidayat (2018) menunjukkan bahwa *punishment* secara signifikan berpengaruh pada disiplin kerja pegawai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Begitu juga hasil penelitian Dicky Saputra dkk (2017) menunjukkan hasil dimana *punishment* berpengaruh signifikan pada disiplin kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Devisi Regional Sumatra Barat.

Penelitian ini dilakukan di PDAM Titra Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Instansi milik daerah ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian air bersih untuk masyarakat umum. PDAM ini telah berdisi sejak tahun 1976. Pada awal berdirinya, instansi ini dinamai dengan Badan Pengelola Air Minum (BPAM). Selanjutnya pada 27 November 1991 beralih nama menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), kemudian pada 2017 - sekarang bernama PDAM Tirta Ardhia Rinjani Lombok Tengah. Motto instansi ini adalah mengupayakan pelayanan prima serta selalu berupaya untuk profesional untuk mencapai misi yang ada. Sejauh ini, karyawan di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 310 karyawan. Sementara pelanggan berjumlah

54.527. Melihat kondisi tersebut maka disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah sangat penting untuk diteliti karena untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Baik buruk kualitas jasa dapat dilihat dari bentuk disiplin kerja dalam memenuhi harapan masyarakat.

Berdasarkan wawancara bersama kepala bagian umum di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah diperoleh informasi bahwa disiplin kerja pegawai pada instansi tersebut sudah tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan data presentase kehadiran pegawai PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah, diketahui bahwa kedisiplinan pegawai di PDAM Tirta Ardhia Rinjani mengalami penurunan secara terus menerus selama tiga bulan, dimulai dari Februari - April. Tingkat disiplin pegawai juga terlihat dari segi disiplin peraturan dan tanggung jawab seperti pegawai, dimana karyawan mampu mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggal waktu yang telah disepakati. Kemudian permasalahan yang terdapat pada disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Ardhia yaitu adanya beberapa pegawai yang tidak hadir dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan karyawan kurang bertanggung jawabnya pada pekerjaannya.

Pada PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah terdapat 3 aturan surat peringatan (SP) pegawai yang terdiri dari SP 1, SP 2 dan SP 3. Apabila pegawai melanggar aturan perusahaan, ia akan mendapatkan hukuman yaitu tidak memperoleh insentif selama tiga bulan. Selain itu juga akan memperoleh teguran secara tertulis dari pemerintah pusat untuk penundaan gaji, ancaman penurunan pangkat, hingga PHK.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2013:305) disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kooperatif karyawan pada perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Guntur (2000) indikator sikap disiplin yang perlu dikelola yaitu :

- Disiplin peraturan
- Disiplin tanggung jawab
- Disiplin waktu

Reward

Menurut Sastrohadiwiryo (2009) *reward* adalah upah atau imbalan sebagai tanda balas jasa perusahaan kepada karyawannya karena karyawan itu telah bersedia berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012), indikator – indikator *reward* adalah sebagai berikut :

- Gaji
- Upah
- Insentif
- Promosi
- Tunjangan
- Penghargaan interpersonal

Punishment

Menurut Mangkunegara (2013). *Punishment* ialah bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan jika karyawan melenceng dari SOP perusahaan atau melanggar aturan-aturan perusahaan. Beberapa indikator *punishment* menurut Rivai (2011:4):

- Hukuman berat
- Hukuman sedang
- Hukuman ringan

HIPOTESIS

H1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H2 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis asosiatif kasual yakni jenis penelitian yang menekankan pada upaya mengetahui pengaruh sebab akibat atau mengetahui keterkaitan 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

Populasi Penelitian

Populasi ialah seluruh subyek yang memiliki karakteristik sesuai dengan topik penelitian yang keberadaannya akan dipelajari oleh peneliti untuk mengambil suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam studi ini ialah seluruh pegawai PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah yang berjumlah 310 orang.

Sampel dan Teknik Sampling

Sampel didapatkan dengan metode *proportional random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 75 responden yang didapatkan berdasarkan rumus Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, angket dan dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

SPSS 17.00 digunakan sebagai alat bantu untuk menganalisis hubungan regresi linier berganda. Regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh faktor – faktor *reward*, *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1. | Laki – laki | 48 | 64% |
| 2. | Perempuan | 27 | 36% |
| Jumlah | | 75 | 100% |

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden penelitian di dominasi oleh laki – laki.

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | Presentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1. | <25 tahun | 6 | 8% |
| 2. | 25 – 30 tahun | 22 | 29,3% |
| 3. | 31 – 40 tahun | 31 | 41,3% |
| 4. | 41 – 50 tahun | 11 | 14,6% |
| 5. | > 50 tahun | 5 | 6,8% |
| Jumlah | | 75 | 100% |

Dari tabel 2, diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai yang mempunyai usia produktif (31-40 tahun) melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif.

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

| No. | Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|--------|------------|-----------|------------|
| 1. | SMP | 0 | 0% |
| 2. | SMA | 32 | 42,7% |
| 3. | D3 | 8 | 10,7% |
| 4. | S1 | 34 | 46,7% |
| Jumlah | | 75 | 100% |

Dari tabel 3, diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai strata satu atau S1 yaitu ada 34 orang (46,7%).

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Divisi/Bidang

| No. | Bidang | Jumlah sampel | Presentase | |
|---------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|-------|
| 1. | Direksi | | | |
| | 1. Direktur utama | - | - | |
| | 2. Direktur umum | - | - | |
| 2. | Bagian umum | 3. Direktur teknisi | - | |
| | | 1. Bagian umum | 8 | 9,3% |
| | | 2. Bagian personalian | 4 | 5,3% |
| 3. | Bagian hubungan dan langganan | 3. Bagian sektariat | 6 | 8% |
| | | 1. Bagian pengawas | 5 | 6,7% |
| | | 2. Bagian rekening dan data | 4 | 5,3% |
| 4. | Bagian keuangan | 3. Bagian pelayanan | 3 | 4% |
| | | 1. Bagian kas dan tagihan | 8 | 10,7% |
| | | 2. Bagian buku dan laporan | 3 | 4% |
| 5. | Bagian perencanaan dan teknik | 1. Bagian perencanaan | 4 | 5,3% |
| | | 2. Bagian pemeliharaan | 10 | 13,3% |
| 6. | Bagian produksi | 1. Bagian produksi | 9 | 12% |
| | | 2. Bagian sumber air | 11 | 16% |
| Jumlah sampel | | 75 | 100% | |

Dari tabel 4, responden didominasi oleh pegawai bagian produksi. Hal ini dikarenakan bidang inilah yang memiliki pegawai responden terbanyak yaitu berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 16%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam studi ini memanfaatkan tes *kolmogorov-smirnov* yang mana dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Apabila $sig. > 0,05$ maka data itu terdistribusi secara "normal". Sebaliknya, apabila $sig. < 0,05$ maka data itu tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 75 |
| Normal | Mean | ,000000 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 3,71245027 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,091 |
| | Positive | ,088 |
| | Negative | -,091 |
| Test Statistic | | ,091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,195 |

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja yakni 0,195. Dikarenakan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,195 > 0,05 sehingga peneliti menyimpulkan semua variabel penelitian terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

| No. | Variabel X | Tolerance | Vip |
|-----|------------|-----------|-------|
| 1. | Reward | 0,486 | 2,059 |
| 2. | Punishment | 0,486 | 2,059 |

Nilai toleransi variabel *reward* sebesar 0,486 > 0,10 kemudian nilai VIF 2,059 < 10. Sedangkan nilai toleransi variabel *punishment* ialah 0,486 > 0,10 kemudian nilai VIF 2,059 > 10. Hal ini berarti tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berupa uji Glesjer menghasilkan data berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Sig. |
|--------------|------|
| 1 (Constant) | ,001 |
| Reward | ,088 |
| Punishment | ,081 |

a. Dependent Variable: RES2

Nilai signifikansi variabel *reward* dan *punishment* ialah $0,88 > 0,05$ kemudian nilai signifikansi *punishment* $0,81 > 0,05$. Dari kedua data tersebut, maka peneliti menyimpulkan tidak ada gejala heteroskedasitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized coefficient | | Beta |
|-------|-----------------|----------------------------|------------|------|
| | | B | Std. Error | |
| 1 | (Constant) | 1,300 | ,292 | |
| | Reward (X1) | ,406 | ,093 | ,493 |
| | Punishment (X2) | ,273 | ,103 | ,300 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 1,300 + 0,406 X1 + 0,273 X2 + e$$

Y adalah disiplin kerja, X1 adalah Reward, X2 adalah Punishment dan e adalah *error*. Melalui persamaan ini didapatkan nilai konstanta 1,300. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel *reward* dan *punishment*, maka besarnya variabel terikat yaitu disiplin kerja adalah 1,300.

Dari persamaan di atas didapatkan nilai variabel *reward* 0,406 dengan arah positif, hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel *reward* akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,406 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.

Berdasarkan persamaan di atas didapatkan nilai koefisien regresi dari variabel *punishment* 0,273 dengan arah positif, hal ini menunjukkan terdapat secara positif dari variabel

punishment terhadap disiplin kerja. Artinya setiap kenaikan variabel *punishment* maka akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai yakni 0,273 dengan perkiraan variabel bebas lainnya adalah tetap.

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji parsial, diperoleh hasil bahwa variabel *reward* mempunyai nilai t hitung lebih tinggi daripada t table yakni $4,360 > 1,995$. Kondisi ini memperlihatkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan pada disiplin kerja pegawai. Sementara variabel *punishment* mempunyai nilai t hitung lebih tinggi daripada t table yakni $2,654 > 1,995$. Kondisi ini memperlihatkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Uji F menunjukkan hasil yaitu F-hitung 42,898 dengan nilai sig, 0,000 yang mana hal ini nilainya lebih rendah dari 0,05. Maka keputusan yang dipilih adalah H_a . Berarti penelitian ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Berdasarkan uji determinasi, didapatkan R 0,737, dan R square 0,544. Dikarenakan koefisien “determinasi berganda” ini didapatkan dari perhitungan regresi linier berganda, sehingga koefisien determinasi sebesar 0,531 diubah ke koefisien determinasi yakni 53%. Artinya variabel *reward* dan *punishment* memiliki kemampuan cukup kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen sebab nilai koefisien determinasinya di atas 50%. Selanjutnya, sisa R 0,470 (47%) disebut sebagai pengaruh variabel lain yang tidak dicantumkan di dalam studi ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian didapatkan nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) yakni 0,406. Hal ini memiliki arti bahwa setiap ada

peningkatan satu satuan variabel maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja pegawai sebanyak 0,406. Sementara hasil uji-t untuk variabel *punishment* menunjukkan nilai sig. 0,000 yang mana nilai ini lebih rendah daripada nilai toleransi 0,05. Sehingga peneliti menyimpulkan hipotesis 1 (satu) diterima yaitu *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa melalui pemberian *reward* kepada pegawai PDAM Tirta Ardhia Rinjani akan dapat meningkatkan disiplin pegawai.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Hasil studi ini juga selaras dengan hasil studi yang dilakukan Astuti dan Sujatna, (2020) yang mana menunjukkan *reward* dan *punishment* secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Punishment atau seringkali disebut sebagai hukuman adalah dampak dari adanya tindakan atau perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan (Invancevich, 2000). Implementasi *punishment* secara bijak pada umumnya dapat mendorong karyawan untuk selalu sadar diri untuk memperbaiki kedisiplinan mereka saat bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X2) bernilai positif sebesar 0,273 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 sehingga dapat dinyatakan *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja. Hal ini disebabkan oleh penerapannya peraturan dan hukuman pada pegawai yang melanggar aturan perusahaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Ega (2018) *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja karyawan PT. Taspen (persero) Cabang Bandung. Penelitian ini juga selaras dengan studi Anwar dan Teuku Duniya (2016) yang mana

menunjukkan hasil bahwa *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh pada disiplin kerja pegawai walaupun tidak secara signifikan. Dengan demikian peneliti menyimpulkan hipotesis 2 (dua) diterima yaitu *punishment* berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini berarti semakin tegas perusahaan memberi hukuman atau tindakan kepada pegawai yang melanggar kebijakan dan aturan yang berlaku maka pegawai akan lebih disiplin dan patuh terhadap semua aturan yang ada di kantor PDAM Tirta Ardhia Rinjani.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang peneliti peroleh dari hasil dan pembahasan penelitian ini antara lain:

1. Variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah.
2. Variabel *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran penelitian yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *reward* hampir semua indikator baik namun dilihat dari rata – rata gaji memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,81 diantara indikator lainnya, untuk itu peneliti menyarankan agar instansi memberikan gaji sesuai dengan waktu yang diterbitkan oleh instansi. Faktor *reward* yang menjadi fokus penelitian ini merupakan sebagian kecil faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebuah instansi atau organisasi, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan menggunakan variabel lain, seperti keteladanan pemimpin, kompensasi dan lain sebagainya yang merupakan faktor penentu

- disiplin kerja pegawai sebuah instansi atau organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai punishment hampir semua indikator baik namun dilihat dari rata – rata terdapat dua indikator yaitu hukuman ringan dan berat yang memiliki nilai rata –rata yang sama yaitu 3,8 . untuk itu peneliti menyarankan instansi terus memperbaharui bentuk hukuman agar disiplin kerja pegawai menjadi lebih disiplin dan memperhatikan bentuk hukuman yang diberikan apabila pegawai melakukan pelanggaran.
 3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja hampir semua indikator tinggi hal ini dapat dilihat dari nilai rata – rata 4,00. Untuk itu peneliti menyarankan untuk instansi terus meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara pemberian reward dan punishment kepada pegawai agar memiliki rasa tanggung jawab yang di emban setiap individu.
 4. Studi ini sebatas menggunakan wawancara serta angket dalam untuk mengumpulkan data, sehingga bagi peneliti selanjutnya untuk menambah atau menggunakan lebih banyak teknik pengumpulan data agar memperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif..

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Astuti, Arfita Widi, and Yayat Sujatna. 2020. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application (IJE)* 2 (2): 120-130.
- Ega, Novrizalia Puteri. 2018. Pengaruh *reward* dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan: Studi terhadap PT Taspen

- Persero Kantor Cabang Bandung. Diss. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Hidayat, Faizal. 2018. Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta. Diss. Universitas Islam Indonesia.
- Dicky Saputra, N. L. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 8 (1): 1-14.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Sumber Skripsi.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.