

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aklab Nurse Call System Garut

Wifi Syari¹⁾, Dody Hermana²⁾, Hedi Cupiadi³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Garut, Garut^{1,2,3}

24023121027@fekon.uniga.ac.id¹⁾,

dody.hermana@uniga.ac.id²⁾, hedi.cupiadi@uniga.ac.id³⁾

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the influence of Work Discipline and Rewards on Employee Performance. The research utilizes primary data collected through questionnaires distributed to 35 respondents, who are employees of PT AKLab Nurse Call System in Garut. The sampling method employed is non-probability sampling with a purposive sampling technique. This study adopts a quantitative method with a descriptive and associative approach. Hypothesis testing is conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that both Work Discipline and Rewards have a significant partial effect on Employee Performance. The study concludes that effective implementation of Work Discipline and optimal provision of Rewards can enhance Employee Performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Rewards*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 35 responden yang merupakan karyawan di PT AKLab Nurse Call System Garut. Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Modelling Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja dan *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan penelitian bahwa apabila Disiplin Kerja dilaksanakan dengan baik dan pemberian *Reward* dilakukan secara optimal akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, *Reward*

PENDAHULUAN

Perusahaan memegang peranan penting dalam perekonomian nasional serta dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Sebagai pelaku di berbagai sektor ekonomi, perusahaan turut andil dalam menyediakan lapangan kerja, mendorong pembangunan nasional, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Baik perusahaan kecil, menengah, maupun besar, semuanya berkontribusi sebagai penggerak utama penciptaan lapangan kerja di Indonesia. Mereka mempekerjakan tenaga kerja dari beragam latar belakang pendidikan dan tingkat keahlian, mulai dari

pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus hingga yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja tanpa keahlian khusus. Ketersediaan lapangan kerja ini memungkinkan masyarakat memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai entitas ekonomi, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia (Idris, 2024).

Perusahaan di Indonesia memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian nasional dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu perusahaan yang berkontribusi di bidang teknologi kesehatan adalah PT Anugerah Karya Lautan Berkah (AKLAB). AKLAB merupakan perusahaan lokal yang beroperasi di Garut, Jawa Barat, dan telah bergerak di bidang teknologi kesehatan sejak tahun 2012. AKLAB memfokuskan usahanya pada pengembangan dan penyediaan sistem komunikasi medis, khususnya perangkat *nurse call* yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan fasilitas kesehatan di Indonesia, seperti rumah sakit dan klinik. Produk yang ditawarkan mencakup tombol pemanggil perawat, master *display, dome light*, sistem komunikasi dua arah, serta perangkat darurat lainnya, dengan layanan instalasi dan pemeliharaan yang disertai garansi selama satu tahun. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, AKLAB menghadapi tantangan dalam optimalisasi kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya tingkat kedisiplinan dalam menjalankan prosedur kerja dan pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan pencapaian karyawan.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi, aspek ini menjadi perhatian utama. Hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun sebelumnya belum optimal, salah satunya disebabkan oleh belum diterapkannya sistem *reward* yang mampu memotivasi dan mengapresiasi pencapaian kerja. Selain itu, rendahnya disiplin kerja juga turut memengaruhi efektivitas dan efisiensi karyawan. Oleh karena itu, penerapan sistem *reward* yang tepat dan penguatan budaya disiplin kerja menjadi langkah strategis bagi PT AKLAB dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan data internal PT Anugerah Karya Lautan Berkah (AKLAB) Nurse Call System Garut, kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan tren yang signifikan. Pada tahun 2022, kinerja karyawan di seluruh departemen berada pada kisaran 70–78%. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja sekitar 4–7% di setiap departemen, dengan rata-rata kinerja berkisar antara 65–74%. Penurunan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya sistem *reward* yang memadai, rendahnya disiplin kerja, dan terbatasnya pelatihan serta pengembangan keterampilan karyawan. Memasuki tahun 2024, perusahaan mulai mengimplementasikan sistem *reward* yang lebih transparan dan adil, serta meningkatkan disiplin kerja melalui program pengawasan dan evaluasi rutin. Selain itu, pelaksanaan pelatihan keterampilan secara berkala turut berkontribusi pada peningkatan kinerja. Akibatnya, pada pertengahan tahun 2024, kinerja karyawan

mengalami lonjakan signifikan, dengan rata-rata peningkatan mencapai 12 – 18% di semua departemen, dan kinerja rata-rata mencapai 80–88%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang tepat, peningkatan disiplin kerja, dan pengembangan kompetensi karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu dan tim di perusahaan.

Kinerja karyawan yaitu prestasi yang diperoleh seseorang dalam menjalankan kewajiban dan peran sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan sikap kerja yang ditunjukkan dalam proses pekerjaan. Pentingnya kinerja karyawan terletak pada kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan daya saing organisasi di pasar. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dan negatif dari *reward* terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan dan positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Fareira & AR, 2024). Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan (Bangsa et al., 2021). Menurut (Michelle et al., 2018) *reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Selain itu *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan uraian fenomena masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT AKLAB Nurse Call System Garut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi aturan yang ada dalam organisasi serta norma sosial (Sinambela, 2021). Disiplin ini berperan sebagai sarana bagi pemimpin untuk mendorong pegawai agar mengubah perilaku mereka sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pentingnya disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama (Kazdal et al., 2023; Adolph, 2016). Menurut Sinambela (2021). dimensi disiplin kerja terdiri; kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, tanggung jawab, dan etika kerja.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Reward

Menurut Hidayat, (2023) *Reward* merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk mendorong individu agar lebih bersemangat dan

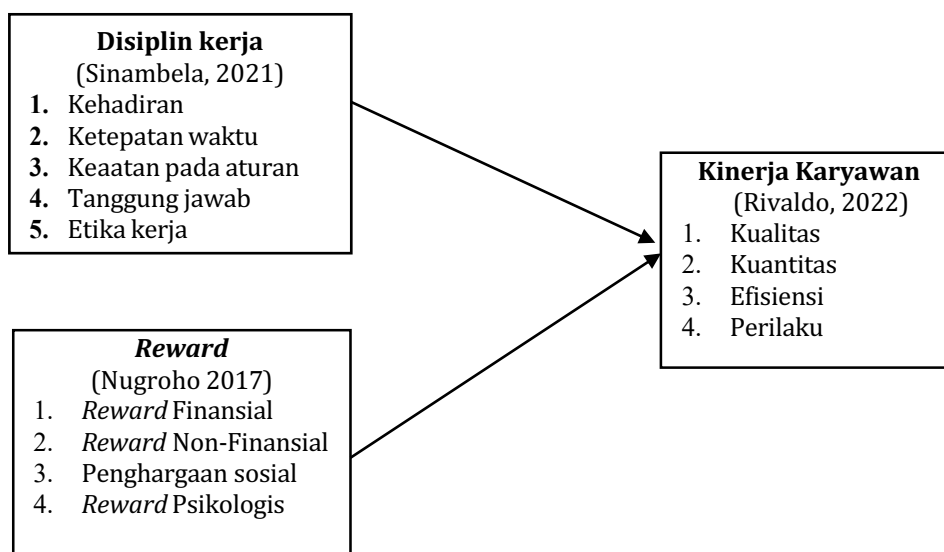
berupaya meningkatkan hasil kerja yang telah diraih. Berbagai bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai apresiasi terhadap kinerja yang telah mereka capai. *Reward* ini dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial, seperti gaji, bonus, tunjangan, pengakuan secara publik, atau peluang untuk pengembangan diri.

Reward merujuk pada berbagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai apresiasi terhadap kontribusi dan kinerja mereka. *Reward* ini bisa berupa kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan, peluang untuk pengembangan karier, atau pemberian tanggung jawab tambahan. Tujuan pemberian *reward* untuk memotivasi karyawan agar terus memberikan kinerja terbaik dan mendukung pencapaian sasaran organisasi (Prabu & Wijayanti 2016). Dimensi *reward* menurut Hidayat (2023) meliputi *reward* finansial, *reward* non-finansial, penghargaan sosial, dan *reward* psikologis.

H2: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Rivaldo (2022), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu anggotanya. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk mencapai standar kinerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja turut mempengaruhi kinerja tersebut. Dimensi kinerja karyawan menurut Rivaldo (2022) terdiri dari; kualitas, kuantitas, efisiensi, dan perilaku.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2025

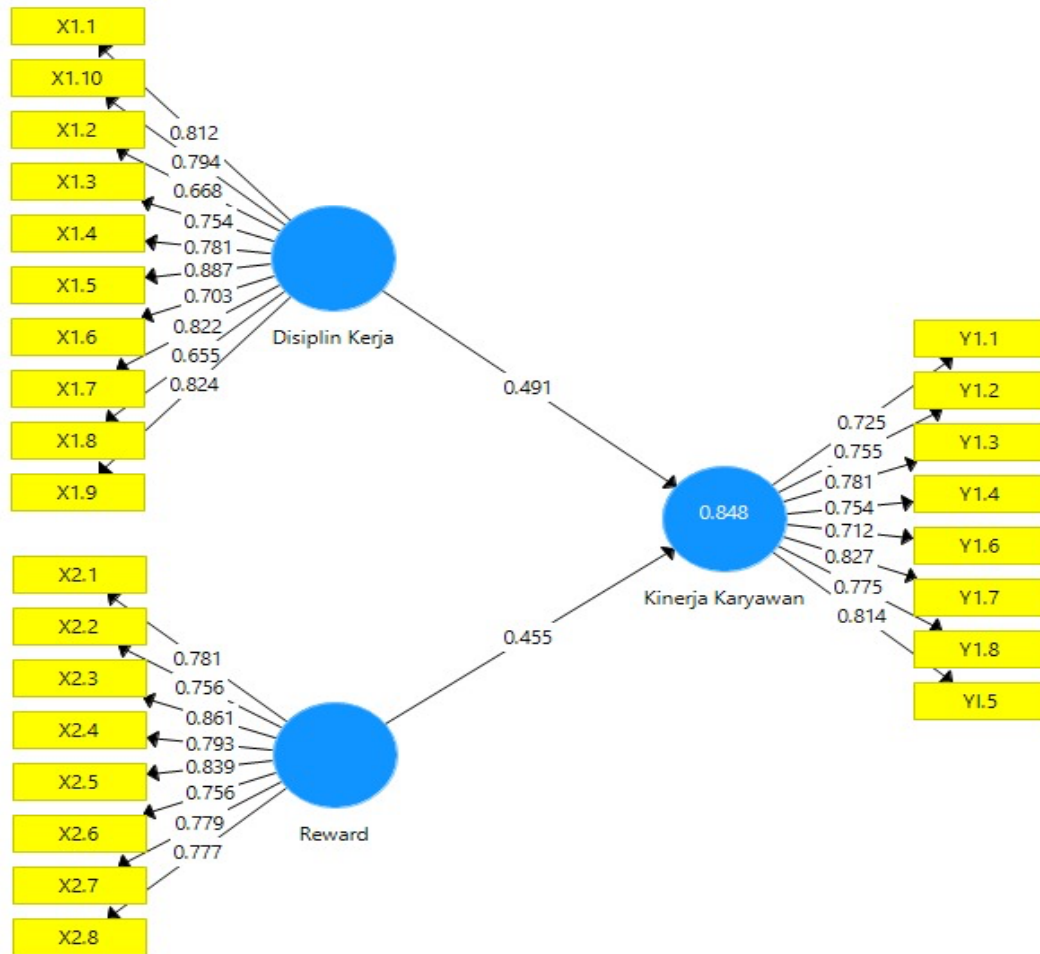
METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena masalah penelitian dan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian yaitu karyawan PT *AKLab Nurse Call System* sebanyak 35 karyawan, dengan teknik sampling menggunakan sensus. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang didukung observasi dan wawancara. Alat analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

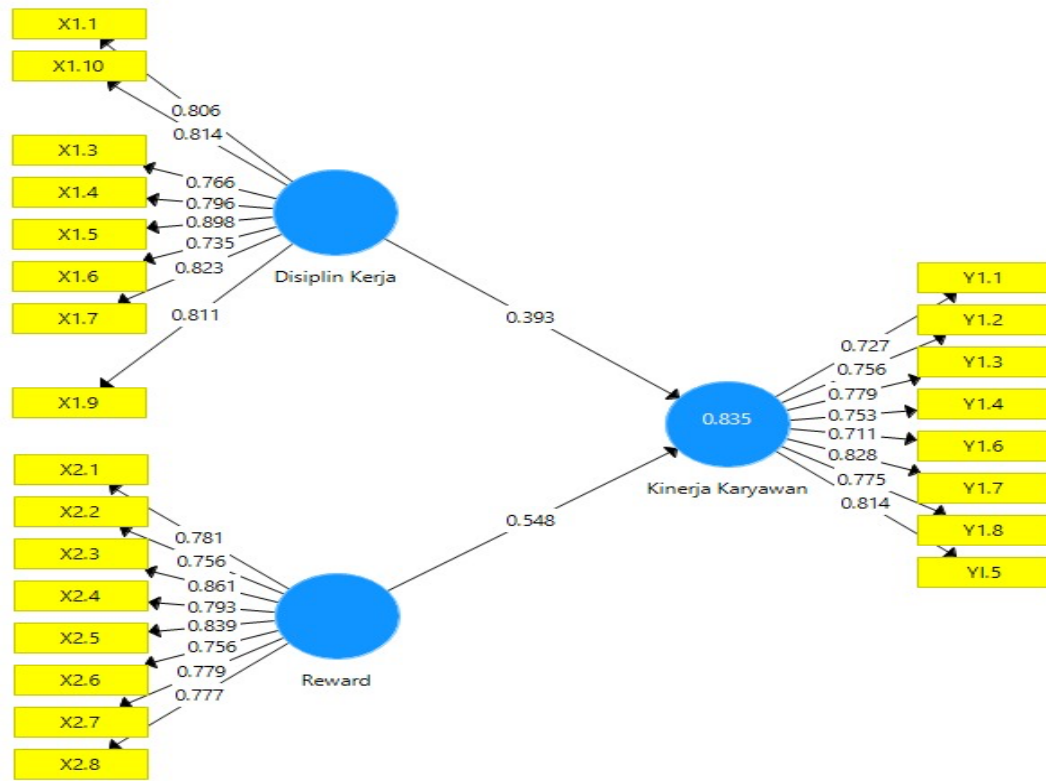
Berdasarkan hasil pengujian model awal (pertama) menunjukkan indikator pada setiap variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,70 kecuali pada indikator X1.2 dan X1.8 yang memiliki nilai loading factor sebesar 0,668 dan 0,655. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator dengan nilai loading factor dibawah 0,70 menunjukkan validitas yang rendah sehingga kedua indikator tersebut dieliminasi dan dilakukan pengujian model kembali.



Gambar 2. Hasil Pengujian Model 1

Sumber: *Output SMARTPLS, 2025*

Hasil pengujian model yang kedua kalinya menunjukkan nilai loading factor pada semua indikator setiap variabel penelitian sudah diatas 0,70 sehingga memenuhi kriteria *convergent validity*, artinya model yang digunakan layak atau memenuhi persyaratan untuk proses analisis dan pengujian hipotesis.



Gambar 3. Hasil Pengujian Model 2

Sumber: *Output SMARTPLS, 2025*

Analisis data dengan SEM-PLS menunjukkan bahwa semua indikator dari Selain itu, berdasarkan tabel *Cross Loadings* setiap indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 1. Cross Loading

Sumber: *Output SmartPLS, 2025*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Reward
X1.1	0.806	0.635	0.726
X1.10	0.814	0.736	0.681
X1.3	0.766	0.593	0.688
X1.4	0.796	0.729	0.714
X1.5	0.898	0.794	0.745
X1.6	0.735	0.581	0.517
X1.7	0.823	0.711	0.753
X1.9	0.811	0.818	0.819
X2.1	0.675	0.685	0.781
X2.2	0.622	0.581	0.756
X2.3	0.769	0.760	0.861

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Reward
X2.4	0.727	0.742	0.793
X2.5	0.721	0.808	0.839
X2.6	0.655	0.690	0.756
X2.7	0.728	0.741	0.779
X2.8	0.670	0.630	0.777
Y1.1	0.609	0.727	0.635
Y1.2	0.609	0.756	0.650
Y1.3	0.714	0.779	0.741
Y1.4	0.639	0.753	0.640
Y1.6	0.691	0.711	0.721
Y1.7	0.680	0.828	0.708
Y1.8	0.636	0.775	0.702
Y1.5	0.785	0.814	0.690

Tabel *construct reliability*, nilai *composite reliability* dan Cronbach's alpha semua variabel lebih dari 0,8, yang menunjukkan reliabilitas yang baik. Variabel Disiplin Kerja, *Reward*, dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabilitas tinggi. Validitas juga baik karena nilai AVE masing-masing lebih besar dari 0,5 yaitu 0,652, 0,591, dan 0,630.

Tabel 2. Construct Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Sumber: *Output SmartPLS, 2025*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.923	0.929	0.937	0.652
Kinerja Karyawan	0.901	0.902	0.920	0.591
Reward	0.916	0.920	0.931	0.630

Analisa Inner Model

Hasil R-Square menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan variabel Kinerja Karyawan dan *Reward* berkontribusi sebesar 83,5% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 16,5% sisanya hasil dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. R-Square

Sumber: *Output SmartPLS, 2025*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.835	0.825

Nilai F-Square untuk Disiplin Kerja sebesar 0,212 merupakan pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan. Dan nilai F-Square untuk Reward terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,412 menunjukkan pengaruh yang kuat.

Tabel 4. F-Square

Sumber: *Output SmartPLS, 2025*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Reward
Disiplin Kerja		0.212	
Kinerja Karyawan			
Reward		0.412	

Berdasarkan Total *Construct Crossvalidated Communality*, bahwa semua nilai Q² untuk variabel Disiplin Kerja, Reward, Kinerja Karyawan memiliki nilai positif.

Tabel 5. Total Construct Crossvalidated Communality

Sumber: *Output SmartPLS, 2025*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	280.000	132.546	0.527
Kinerja Karyawan	280.000	147.288	0.474
Reward	280.000	134.823	0.518

Dengan nilai SRMR sebesar 0,079, model menunjukkan kecocokan yang baik dengan data. Selain itu, nilai d_ULS (1,893) dan d_G (2,745) berada dalam batas yang dapat diterima, mencerminkan perbedaan yang kecil antara matriks yang dihipotesiskan dan matriks yang diamati. Namun, nilai NFI (0,610) masih berada di bawah ambang batas ideal (>0,90), sehingga menunjukkan bahwa kecocokan model belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, nilai Chi-Square (350.033) signifikan.

Tabel 6. Model Fit

Sumber: *Output SmartPLS, 2025*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.079	0.079
d_ULS	1.893	1.893
d_G	2.745	2.745
Chi-Square	350.033	350.033
NFI	0.610	0.610

Berdasarkan hasil analisis *Path Coefficient*, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Reward, Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai P-Values $0,048 < \alpha (0,05)$, dan Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-Values $0,008 < \alpha (0,05)$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan dan sistem

Reward di perusahaan maka berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan di PT AKLab Nurse Call System Garut.

Tabel 7. Path Coefficient

Sumber: *Output SmartPLS, 2025*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.393	0.425	0.199	1.981	0.048
Reward -> Kinerja Karyawan	0.548	0.520	0.205	2.669	0.008

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap tanggung jawab serta etika kerja yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara konsisten, teratur, dan sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

Di lapangan, khususnya di PT Aklab Nurse Call System Garut, masih ditemukan beberapa persoalan terkait kedisiplinan, seperti karyawan yang sering datang terlambat, tidak hadir tanpa alasan jelas, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, pulang sebelum jam kerja berakhir, serta kurang mematuhi prosedur operasional standar (SOP). Kondisi ini menjadi indikasi bahwa kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan agar tidak menghambat proses kerja dan pencapaian target perusahaan. Sementara itu, tanggung jawab karyawan dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, serta kualitas hasil kerja. Etika kerja mencerminkan profesionalisme karyawan, interaksi dengan rekan kerja, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai moral serta kode etik perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung pandangan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya tidak selalu dominan. Hasil penelitian Putra et al. (2023) menunjukkan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Subandi et al. (2023) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan tujuan organisasi. Tanpa kedisiplinan, karyawan

mungkin tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tujuan organisasi sulit tercapai (Hasibuan, 2019).

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward atau penghargaan merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Pemberian *reward* bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Dalam praktiknya, *reward* tidak hanya terbatas pada imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial, sosial, dan psikologis. Di PT Aklab Nurse Call System Garut, terdapat indikasi bahwa sistem *reward* belum berjalan secara optimal. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik belum mendapatkan bonus atau insentif yang memadai. Selain itu, masih kurangnya bentuk penghargaan non-material seperti pengakuan dari atasan, kesempatan pelatihan, atau promosi jabatan membuat karyawan merasa kurang dihargai. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Reward finansial mencakup gaji, tunjangan, dan bonus yang diberikan secara langsung kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. *Reward* non finansial lebih bersifat pengembangan diri, seperti pelatihan, peningkatan jenjang karier, atau fasilitas kerja yang mendukung produktivitas. Sementara itu, penghargaan sosial dapat berupa pengakuan secara verbal, sertifikat, atau promosi yang memperlihatkan bahwa perusahaan menghargai usaha dan prestasi karyawannya. Terakhir, *reward* psikologis mencakup pemenuhan kebutuhan emosional dan perasaan dihargai, seperti pemberdayaan, kepercayaan dalam mengambil keputusan, dan lingkungan kerja yang suportif.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai (Olivia & Lestariningsih, 2021). Sementara hasil analisis penelitian dari Tangkuman et al. (2015) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo untuk meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja.

Perilaku kerja yang positif (seperti kinerja tinggi) dapat ditingkatkan melalui penguatan (*reinforcement*), khususnya *reward* positif. *Reward* seperti pujian, bonus, atau pengakuan akan memperbesar kemungkinan perilaku tersebut diulangi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Luthans, 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, tercermin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, pemberian *reward* yang tepat juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Perusahaan disarankan untuk memperkuat implementasi disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten dan penerapan sanksi yang tegas namun adil,

agar efek positifnya terhadap Kinerja Karyawan semakin optimal. Di sisi lain, sistem *reward* perlu ditinjau ulang dan disesuaikan dengan kebutuhan serta pencapaian individu agar mampu meningkatkan semangat kerja secara merata. Kolaborasi antara disiplin kerja yang kuat dan sistem *reward* yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Bangsa, U. P., Sutanti, G., & Bangsa, U. P. (2021). Pengaruh pelatihan, disiplin dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 985–994.
- Fareira, C., & A. R., H. (2024). Disiplin kerja memediasi reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Ulaam Sukajadi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(2), 462–474. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1159>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, T. (2023). Peranan reward dan punishment dalam mengelola sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 37–44.
- Idrisl, M. (2024). Peran badan usaha dalam perekonomian Indonesia. *Kompas.com*. <https://money.kompas.com/read/2024/10/01/113743026/peran-badan-usaha-dalam>
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Michelle, N., Kentjana, P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT Bank Central Asia Tbk.). *Seminar Nasional Manajemen*, September, 5–6.
- Nasution. (2020). Pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 88–94.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh reward, punishment dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.

- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(5), 2–15.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Divisi Penjualan PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 104–117.
- Putra, D. A., Setianingsih, R., Binangkit, I. D., Manajemen, P., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Antarana Prima Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 3, 768–782.
- Rivaldo, Y. (2022). *Peningkatan kinerja karyawan*. CV Eureka Media Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Bumi Aksara. <http://repo.darmajaya.ac.id/4507/>
- Subandi, Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., & Ciptono, D. A. (2023). The influence of work discipline, competence, rewards, and remuneration on employee performance. *Journal UNRIKA*, 12, 325–336.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>