

## Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 By Pass Padang

Dennis Salsa Tiara

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
Korespondensi penulis: [dennissalsatiara@gmail.com](mailto:dennissalsatiara@gmail.com)

**Abstract:** *In order to investigate the effects of transformational leadership and self-efficacy on employee performance in Auto 2000 By Pass Padang, job satisfaction will be used as an intermediary variable. All 50 employees of Auto 2000 By Pass Padang received questionnaires as part of the data collection process. The analytical method used in this study was structural equation modeling (SEM) with partial least squares (PLS). The study's findings are as follows: (1) Leadership has a small but positive impact on employee performance. (2) Reward has a favorable and significant impact on employee performance. (3) Punishment has a significant and favorable impact on an employee's performance.*

**Keywords:** *Leadership, Reward, Punishment, and Employee Performance.*

**Abstrak:** Dalam penelitian ini kepuasan kerja akan digunakan sebagai variabel intervening untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 By Pass Padang. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Auto 2000 By Pass Padang yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) merupakan teknik analisis yang digunakan. Hasil penelitian yang diperoleh : (1) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Reward terhadap Kinerja Karyawan. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Punishment terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Reward, Punishment, dan Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Di dunia global saat ini, persaingan dan keuntungan menyusut. Mengingat hal ini, untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi atau bisnis membutuhkan sumber daya. Sumber daya adalah tenaga, keuletan, dan kekuatan yang dibutuhkan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan. Beberapa contoh yaitu: sumberdaya alam, sumber keuangan, sumber daya manusia; ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. SDM adalah sumber energi yang paling signifikan selain sumber energi lainnya. Salah satu faktor terpenting dalam restrukturisasi bisnis atau organisasi apa pun adalah jumlah modal manusia (SDM) (Savitri Yunita Ainun, 2020). Selain itu, karena merupakan sumber inspirasi, bakat, dan ide, Setiap bisnis atau organisasi pasti mengutamakan pengelolaan sumber daya manusianya. Mengelola sumber daya manusia sebagai aset yang perlu dipelihara dan dikembangkan dikenal dengan istilah “manajemen sumber daya manusia”.

Sebuah perusahaan swasta nasional yang berkantor pusat di Jakarta dan sebuah perusahaan yang didirikan di kota Padang sebagai salah satu cabangnya merupakan PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Bypass Padang. Ini berfungsi sebagai dealer untuk kendaraan merek Toyota. Masalah penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, termasuk masalah kepuasan kerja karyawan. Bisnis perlu mengambil tindakan segera dalam masalah ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kepemimpinan yang baik, reward kepada karyawan dan punishment kepada karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

Adanya hal tersebut artinya karyawan bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Mereka yang memiliki riwayat pekerjaan karyawan yang panjang kurang dapat memenuhi harapan atasannya, dan mereka yang memiliki riwayat pekerjaan karyawan yang singkat juga kurang dapat memenuhi harapan atasannya. Berangkat dari uraian tersebut di atas sebagai titik tolak, peneliti pada kesempatan ini berencana untuk mengkaji sejauh mana penerapan sistem kepemimpinan, reward, dan punishment, terhadap kinerja karyawan, Analisis penelitian ini kemudian akan dipublikasikan sebagai penelitian di bawah judul “Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan”.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja adalah pencapaian suatu tujuan tertentu dalam suatu pekerjaan tertentu, yang akhirnya dicapai dari keluaran yang dihasilkan (Abdulah et al., 2021). Istilah "kinerja karyawan" atau "kinerja aktual" berasal dari istilah "kinerja pekerjaan" atau "ekspektasi kinerja" yang ditetapkan oleh seorang individu. Untuk menunjukkan kompetensi seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan pedoman yang diberikan kepadanya, seseorang harus menunjukkan kemampuannya dalam menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas tertinggi (prestasi kerja).

Menurut (Syahril Sulthon, 2019), Menjadi seorang pemimpin adalah proses kompleks yang melibatkan pengaruh lingkungan di sekitar diri sendiri untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya, atau sebagai sekelompok objek yang membuat organisasi lebih dinamis dan kohesif. Untuk menjalankan prosedur ini, seorang pemimpin melakukannya dengan menerapkan berbagai aspek kepemimpinannya sendiri, seperti kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, dan pengetahuan yang diberikan kepadanya.

*Reward* adalah uang atau sesuatu yang lain yang diberikan kepada seorang pekerja oleh majikan mereka sebagai pengakuan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan itu. Menghargai karyawan juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, yang pada gilirannya membantu perusahaan mendapatkan hasil maksimal dari karyawan mereka (Suparmi, 2019).

Punishment/hukuman adalah proses yang dapat diterapkan pada setiap kegiatan organisasi atau proses pembelajaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sehingga pemahaman tentang apa itu adalah penting. Punishment/hukuman adalah suatu cara untuk menjatuhkan sejumlah hukuman agar sesuai dengan tingkat hukuman yang berlaku umum (Suparmi, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

### ***Analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square (PLS)***

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Menurut (Hamid, 2019) SEM merupakan salah satu metode analisis yang dipergunakan buat melakukan pengujian serta perkiraan pada korelasi kasual dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor. buat menguji

korelasi prediktif antar konstruksi dengan melihat apakah terdapat hubungan serta dampak antar konstruk menggunakan PLS-SEM.

### **Uji Validitas**

Validitas angket penelitian dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Setiap butir itu disebut valid atau tidak, dapat diketahui menggunakan cara mengkorelasikan antara skor buah (*corrected item*) menggunakan skor total (total correlaton). Dalam hal ini, n menunjukkan bahwa sampel menggunakan  $\alpha = 0,05$ , dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan ttabel untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$ ). Jika thitung lebih akbar berasal ttabel serta mempunyai nilai positif, maka buah atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Rania Anatabinta, 2019).

### **Pengujian Model Pengukuran atau Outer Model**

Model *outer* atau model pengukuran menentukan bagaimana setiap blok indikator berinteraksi dengan variabel latennya. Model pengukuran (mode luar) digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas model.

### **Uji Validitas Konstruk**

Menurut (Hamid, 2019) Validitas konvergen dan diskriminan diuji validitas konstruknya dalam PLS-SEM.

### **Uji Reabilitas**

Menurut (Saputra et al., 2018) Uji reliabilitas mengevaluasi seberapa konsisten suatu alat ukur mengukur suatu konsep. Selain itu juga dapat mengevaluasi seberapa konsisten respon responden terhadap pertanyaan penelitian atau instrumen pengumpulan data lapangan.

### **Uji Hipotesis (Structural model atau Inner model)**

(Hamid, 2019) berpendapat bahwa Nilai R-Square dan Significance merupakan dua contoh item komponen yang menjadi kriteria dalam penelitian model struktural (inner model).

### **Nilai R-Square**

Menurut (Hamid, 2019) Tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan nilai R-Square. Nilai signifikansi yg dipergunakan (two-tiled) t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significant level -lima%) serta dua.58(significant level = 1%).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

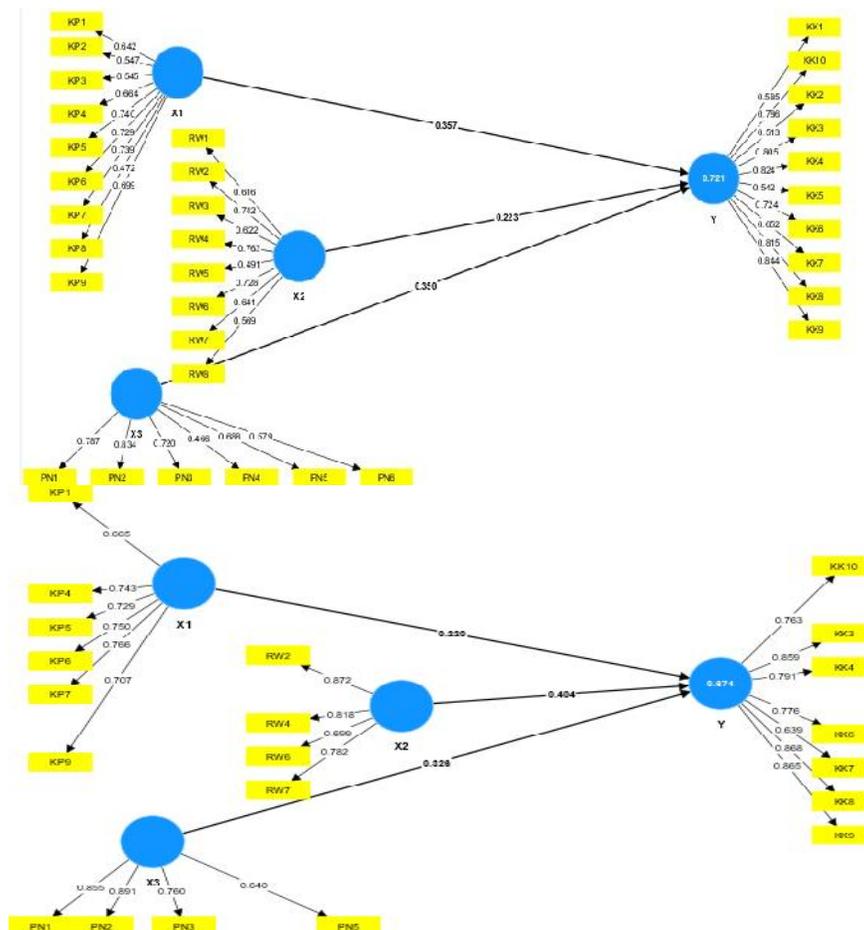
**Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi**

Menurut hasil penerapan SmartPLS untuk menguji model luar, nilai korelasi berikut ditemukan antara pernyataan variabel penelitian:

**Gambar 1 Outer Loadings Sebelum Eliminasi**

**Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi**

Berdasarkan hasil penggunaan SmartPLS untuk menguji outer model, nilai korelasi yang ditemukan antara pernyataan variabel penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 2 Outer Loadings Setelah Eliminasi**

### **Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk atau variabel dapat digunakan untuk mengevaluasi kriteria validitas konstruk atau variabel. Jika nilainya lebih besar dari 0,50 maka konstruk tersebut dikatakan memiliki validitas yang tinggi.

**Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0.637
Kepemimpinan (X1)	0.529
Reward (X2)	0.633

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>
Punishment (X3)	0.628

*Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023*

Kriteria validitas yang baik dipenuhi oleh masing-masing konstruk atau variabel tersebut di atas, seperti terlihat pada Tabel 1. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,50 yang merupakan kriteria yang disarankan.

### **Penilaian Reliabilitas**

Mencari tingkat reliabilitas data, atau tingkat reliabilitas masing-masing konstruk atau variabel, dilakukan setelah mengetahui tingkat validitas data. Nilai alpha Crombach dan nilai reliabilitas komposit diperiksa untuk evaluasi ini. Ketika nilai konstruk menghasilkan nilai Crombach alpha 0,70 atau lebih tinggi, konstruk tersebut dianggap andal.

**Tabel 2 Nilai Reliabilitas**

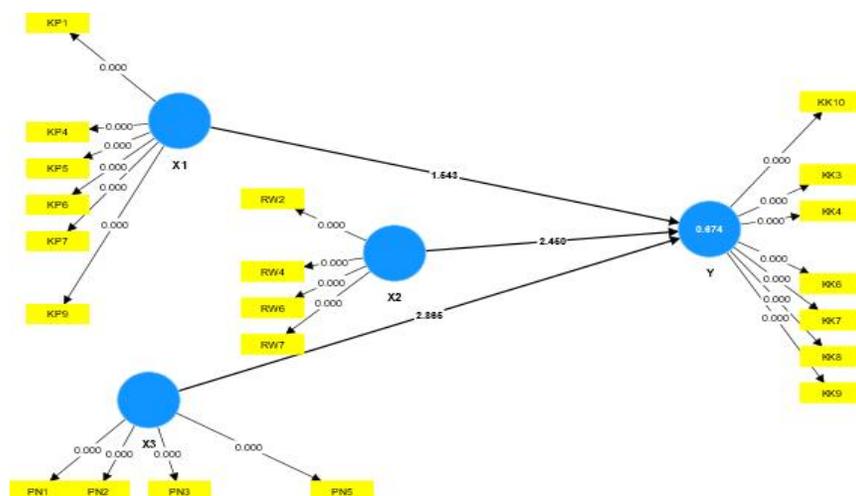
<b>Keterangan (Variabel)</b>	<b><i>Cronbachs Alpha</i></b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	0,7	<i>Reliabel</i>
Kepemimpinan (X1)	0,822	0,7	<i>Reliabel</i>
<i>Reward</i> (X2)	0,806	0,7	<i>Reliabel</i>
<i>Punishment</i> (X3)	0,794	0,7	<i>Reliabel</i>

*Sumber : hasil olahan smartPLS, 2023*

Setiap nilai composite reliability konstruk atau variabel dan nilai cronbach alpha ditemukan lebih besar dari 0,70 berdasarkan hasil SmartPLS pada Tabel 2 di atas. Dengan demikian, juga dapat ditarik kesimpulan bahwa reliabilitas datanya tinggi atau dapat dipercaya.

#### **Pengujian Inner Model (Structural Model)**

Inner model, juga dikenal sebagai model struktural, adalah subjek prosedur pengujian yang tujuannya memastikan hubungan antara konstruk seperti yang telah dihipotesiskan. Saat menilai model struktural, nilai R-Square untuk konstruk endogen yang dihasilkan dari pengaruh konstruk eksogen diperhitungkan. Model struktural dari hasil pengujian menggunakan SmartPLS ditunjukkan di bawah ini:



**Gambar 3** Struktural Model Inner

Persamaan model dapat dibentuk sebagai berikut dengan menggunakan Gambar 3 sebagai panduan:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk

Dengan koefisien saat ini ditambah tingkat kesalahan, yang merupakan kesalahan estimasi atau tidak dapat dijelaskan dalam model penelitian, 50 kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap kinerja karyawan.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,220 X1 + 0,440 X2 + 0,326 X3 + e1$$

1. Koefisien kepemimpinan 0,220, koefisien bernilai positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana jika kepemimpinan naik satu maka kinerja karyawan naik sebesar 0,220 satuan
2. Koefisien *reward* 0,440, koefisien bernilai positif artinya *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana jika *reward* naik satu maka kinerja karyawan naik sebesar 0,440 satuan.
3. Koefisien *punishment* 0,326, koefisien bernilai positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja pegawai naik sebesar 0,326 satuan jika punishment naik satu.

Seperti yang dinyatakan sebelumnya, penilaian inner model kemudian akan dievaluasi menggunakan nilai R-Square untuk menentukan apakah konstruk laten eksogen tertentu memiliki dampak yang berarti pada konstruk laten endogen. Estimasi R-Square untuk Tabel 3 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Evaluasi Nilai R Square**

	<b>R Square</b>	<b>Adjust R Square</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,674	0,653

*Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023*

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,653 atau 65,3% yang menunjukkan besarnya pengaruh konstruk Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap konstruk tersebut. Kemampuan konstruk eksogen untuk menjelaskan variabel endogen meningkat dengan meningkatnya nilai R-Square, menghasilkan persamaan struktural yang lebih akurat.

**Pengujian Hipotesis**

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang diangkat oleh penelitian ini, khususnya interaksi langsung atau tidak langsung antara konstruk laten eksogen tertentu dan konstruk laten endogen tertentu melalui variabel mediasi. Nilai t-statistik atau t-statistik dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alfa 5% dapat digunakan untuk menilai apakah hipotesis dalam penelitian ini telah teruji. Ho diterima dan Ha ditolak jika rasio t-statistik/t-hitung adalah 1,96 pada alfa 5%.

Ho ditolak dan Ha diterima jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada taraf alfa 5%. Output dari SmartPLS, yang merinci hasil yang diantisipasi untuk pengujian model struktural pada tabel 4, adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4 Result For Inner Weights**

	<b>Sampe l Asli (O)</b>	<b>Rata- rata Sampe l (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistik (O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Ket</b>
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,220	0,231	0,142	1,543	0,123	Hipotesis ditolak
Reward (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,404	0,385	0,165	2,450	0,014	Hipotesis Diterima
Punishment (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,326	0,342	0,144	2,865	0,004	Hipotesis Diterima

*Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023*

Hasil pengujian SmartPLS Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung antara konstruk Kepemimpinan, Reward, dan Punishment dengan Kinerja Karyawan, dimulai dari hipotesis pertama dan diakhiri dengan hipotesis ketiga.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Ketika data diuji dengan menggunakan alat program SmartPLS, diketahui nilai Koefisien Kepemimpinan sebesar 1,543, yang menunjukkan kuatnya pengaruh konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, H0 diterima dan H1 ditolak dimana nilai t-statistik > t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5% atau  $1,543 < 1,96$  dengan p-value  $0,123 > 0,05$ . Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan (Abdulah et al., 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data yang dihasilkan oleh alat program SmartPLS, terbukti bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh konstruk Kompetensi, dengan nilai Koefisien Reward sebesar 2,450. H0 ditolak dan H2 diterima apabila nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $2,450 > 1,96$  dengan p-value  $0,014 < 0,05$ ; dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kepuasan dalam bekerja. Temuan ini sesuai dengan (Apriyanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Punishment Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data yang dihasilkan oleh alat program SmartPLS, terlihat bahwa nilai Koefisien Punishment sebesar 2,865 yang merepresentasikan kuatnya pengaruh konstruk Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Karena H0 ditolak dan H2 diterima pada saat nilai t-statistik > t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5% atau  $2,865 > 1,96$  dengan p-value  $0,004 < 0,05$  maka terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Suparmi, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan jenis kelamin, responden yang paling dominan bekerja di Auto 2000 By Pass Padang adalah pria dengan jumlah 40 orang responden dengan tingkat presentase 76%
2. Berdasarkan usia responden, responden yang paling dominan bekerja di Auto 2000 By Pass Padang berkisar 20-25 dengan jumlah 26 orang responden dengan tingkat presentase 52%.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang paling dominan bekerja di Auto 2000 By Pass Padang adalah lulusan SLTA dengan jumlah 20 orang responden dengan tingkat presentase 40%.
4. Berdasarkan masa bekerja, responden yang paling dominan lama bekerja di Auto 2000 By Pass Padang adalah 1-5 tahun dengan jumlah 25 orang respondendengan tingkat presentase 50%.
5. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *Reward* terhadap Kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

Penulis menawarkan saran berikut sehubungan dengan kesimpulan yang ditarik:

1. Bagi objek penelitian Kepada pihak pimpinan Auto 2000 By Pass Padang agar lebih memperhatikan kepemimpinan pada karyawan, karena mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan tanpa mengabaikan variabel yang lain.
2. Studi di masa depan diharapkan untuk memperluas temuan penelitian ini dengan memasukkan variabel moderasi atau variabel terkait kinerja karyawan independen seperti lingkungan kerja dan motivasi. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih substansial.

## DAFTAR REFERENSI

- 2008:1 Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Abdullah, Y., Abdullah, Y. J., Genita Lumintang, A. G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2021). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TOKO DUA SEKAWAN KOTA TERNATE. *1076 Jurnal EMBA*, 9(1), 1076–1088.
- Abdullah, Y. J. H., Adolfina, & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1076–1088.
- Andriyani Emilia Ika. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 2, Issue 4). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ansory M.M, I. S. M. . (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli*. Indomedia Pustaka.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 162–180.
- Citra Dwi, Sarwoko Endi, S. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1), 248979.
- Citra, D., & Sarwoko Sri Wilujeng, E. (n.d.). PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERHUTANI KPH MALANG. In *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* (Vol. 7). <http://ejournal.unikama.ac.id>.
- Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8No.(1), 51–61.
- Marlina. (2021). *Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Produk Dan Kreativitas Pelaku Usaha Terhadap Kinerja Pemasaran Pada Umkm ( Studi Pada Umkm Di Kota Makassar ) Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Permadani Viola Putri. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. In *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* (Vol. 11, Issue 1). <https://doi.org/10.18196/bti.111126>

- Permadani, V. P. (2020). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/24036%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/24036/1/16510185.pdf>
- Rania Anatabinta. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Ratna, R. (2021). *Pengaruh Jaminan Sosial dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Primadana Abadi Palembang*. Universitas Tridinanti.
- Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro, G. de N. J., Palmeira, G., Riet-Correa, F., Moojen, V., Roehe, P. M., Weiblen, R., Batista, J. S., Bezerra, F. S. B., Lira, R. A., Carvalho, J. R. G., Neto, A. M. R., Petri, A. A.,
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saputra, H. D., Ismet, F., & Andrizal, A. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Siswa SMK. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 25–30. <https://doi.org/10.24036/invotek.v18i1.168>
- Savitri Yunita Ainun. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)* (Vol. 2507, Issue February). Unisversitas Islam Malang.
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi)*. Alfabeta.
- Suparmi, S. Vi. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Syahril Sulthon. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Journal Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Teixeira, M. M. G., Molossi, F. A., de Cecco, B. S., Henker, L. C., Vargas, T. P., Lorenzetti, M. P., Bianchi, M. V., ... Alfieri, A. A. (2021). No Title. *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Tjakrawala, K., & Bangun, N. (2019). Aspek Kepemimpinan Manajemen, Praktik Manajemen Mutu Terpadu, dan Quality Performance: Analisa PLS-Path Modeling. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 85–102. <https://doi.org/10.24815/jdab.v6i1.12772>

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.

Yayat Rahmat Hidayat. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.