



PENERBITAN ARTIKEL MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

PENGARUH *INTRINSIK REWARD*, *EKSTRINSIK REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PONOROGO

Evi Liana, Umi Farida, Hadi Sumarsono

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email Korespondensi : eviliana41@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan, energi dan sumber daya mineral yang di pimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Tujuan penelitian ini adalah menguji: (1) Pengaruh *Intrinsic reward* terhadap Disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum (2) Pengaruh *ekstrinsik reward* terhadap Disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum (3) Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum (4) Pengaruh *Intrinsic reward*, *Ekstrinsik reward*, *Punishment* terhadap Disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dengan sebanyak 301 pegawai. Teknik *sampling* yang dipakai adalah metode *purposive sampling* dengan hasil akhir sebanyak 65 sampel. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa: *Intrinsic reward*, *Ekstrinsik reward* dan *Punishment* memiliki nilai F hitung sebesar 7,477 sehingga F hitung > F tabel ($7,477 > 2,74$) dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan ketiga variabel bebas dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Kata kunci: *Intrinsic reward*, *Ekstrinsik reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Maka faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaanya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh

organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan sangat perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya, salah satu aspek yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja, akan timbul kesadaran setiap pegawai untuk mentaati peraturan yang sudah berlaku pada setiap organisasi. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap

peraturan, ketentuan, etika norma dan kaidah yang berlaku.

Hasibuan (2016), mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Secara langsung pegawai akan mematuhi serta mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku pada organisasi secara tanggung jawab.

Sebagai Aparatur Negara, disiplin pegawai negeri sipil (PNS) berada pada posisi yang sentral untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah secara optimal. Oleh karena itu, sikap disiplin kerja pegawai perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Hal ini dimaksud agar pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang sudah berlaku. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri. Pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksanaan tentang disiplin pegawai negeri sipil yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Mengenai disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah No 30 tahun 1980 pasal 1 bahwa :”Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil”. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil ini diperlukan untuk membina pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat agar tetap

sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan. Selanjutnya, bagi setiap pegawai negeri sipil yang tidak melaksanakan kewajiban atau melanggar sebagaimana mestinya akan di kenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Penelitian Rumiris Siahaan (2013), menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja, *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Eni Nurmiyati (2011), menyatakan bahwa *reward* tidak ada hubungan positif terhadap disiplin kerja, *punishment* ada pengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian ini menguji apakah terdapat pengaruh *intrinsik reward*, *ekstrinsik reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo. Alasan pemilihan di Dinas Pekerjaan Umum untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh variabel manakah yang berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dengan adanya sistem pemberian *reward* karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Menurut Nugroho (2006), *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan yang bersifat *intrinsik* dan *ekstrinsik*, dalam artian bahwa karyawan melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri.

Punishment terhadap disiplin kerja karyawan merupakan sebagai dorongan karyawan untuk memberikan kontribusi

sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2000) Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang telah melanggar, maka perlu diadakan *punishment* untuk menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Menurut Siahaan (2013), pada beberapa kondisi tertentu penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengambil judul “**Analisis Pengaruh Intrinsik Reward, Ekstrinsik Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum**”.

A. Perumusan Masalah

1. Apakah *intrinsik reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?
2. Apakah *ekstrinsik reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?
4. Apakah *intrinsik reward, ekstrinsik reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsik reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum
2. Untuk mengetahui pengaruh *ekstrinsik reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum

4. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsik reward, ekstrinsik reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada Sumber Daya Manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Intrinsik reward

Menurut Aktar (2012) *Intrinsik reward* adalah penghargaan yang tidak nyata, dalam hal ini berupa manfaat psikologis. Intrinsik reward seperti penghargaan, temuan tantangan baru serta sikap positif. Sedangkan menurut Byars dan Rue (2000:299) *Intrinsik reward* yang bersifat internal atau dirasakan secara individu yang biasanya diperoleh dan dilibatkan individu tersebut pada suatu aktivitas serta tugas tertentu.

Dengan adanya pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian *intrinsic reward* ini dapat mendorong pegawai agar mereka bekerja giat serta dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

C. Ekstrinsik reward

Penghargaan *Ekstrinsik* adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang di perolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Menurut Byars dan Rue (2000:299) *Ekstrinsik reward* yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi. dan merupakan *reward* yang berwujud.

Suatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di dalam bidang tertentu (Dr. Martin Leman dalam Asih Widi Lestari dan Firman Firdaus, 2016). Dengan adanya pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu bentuk penilaian positif terhadap pegawai dan pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

D. Punishment

Menurut Mangkunegara dalam Ade Vinci Purnama 2015, Menyatakan bahwa *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah agar pegawai yang melanggar tidak mengulangi kesalahannya lagi.

E. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bilamana dapat diartikan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Hasibuan dalam Umi Farida (2016).

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho₁: “*Intrinsic reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo”

Ha₁: “*Intrinsic reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo”

Ho₂: “*Ekstrinsik reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo”

Ha₂: “*Ekstrinsik reward* berepengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo”

Ho₃: “*Punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum”

Ha₃: “*Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo”

Ho₄: “*Intrinsic reward, Ekstrinsik reward* dan *Punishment* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum”

Ha₄ : “ *Intrinsic reward, Ekstrinsik reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo”

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat dimana peneliti akan memperoleh atau mencari suatu adat yang berasal dari responden yang akan diteliti. Lokasi penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum yang berada di Jl. Gajah Mada No.67 Ponorogo.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau sbyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam oleh peneliti. Populasi dalam penelitian adalah pegawai dinas pekerjaan umum dengan sebanyak 301 pegawai.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010 : 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam menerapkan besarnya sampel dalam penelitian ini di dasarkan pada perhitungan yang dilakukan diatas, jadi digunakan rumus slovin. Dengan hasil sampel yang didapat berjumlah 65 responden.

C. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Danang Sunyoto (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kriteria pengujian dalam Uji Validitas :

- Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item dinyatakan valid
- Jika r hitung $\leq r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Aldy Purnomo (2016 : 58) Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat

ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Cara menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,6$

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Slamet Santoso (2015) Analisis Regresi Linier Berganda adalah salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel atau lebih variabel bebas terdapat suatu variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda. Rumus yang digunakan dalam analisis regresi liner berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Aldy purnomo (2016:138) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{b_1\sum x_1y + b_2\sum x_2y + b_3\sum x_3y}{\sum y^2}$$

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji Statistik F)

Ghozali (2013:97) menjelaskan kegunaan uji F adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan taraf signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,539	1,887		,285	,776
Intrinsic reward	,060	,062	,012	,191	,928
Ekstrinsik reward	,295	,070	,168	2,349	,024
Punishment	,392	,062	,189	2,469	,001

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

5% atau 0,05% dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh secara bersama-sama
- b. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara bersama-sama

2. Uji Parsial (Uji Statistik T)

Uji parsial pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:96). Dengan menggunakan taraf signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,539	1,887		,285	,776
Intrinsic reward	,060	,062	,012	,191	,928
Ekstrinsik reward	,295	,070	,168	2,349	,024
Punishment	,392	,062	,189	2,469	,001

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

5% atau 0,05% dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel kriteria pengujian adalah :

- a. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima,

yang artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan

b. variabel terikat

c. Jika t hitung > t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Analisis regresi linier berganda

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,539 + 0,060 X_1 + 0,295 X_2 + 0,392 X_3$$

b. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,407	,637	,11723

a. Predictors: (Constant), Punsihment, Ekstrinsik reward, Intrinsic reward

b. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,407 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi 0,407 artinya besarnya hubungan Intrinsic reward, Ekstrinsik reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja adalah 40,7% dan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

c. Hasil Uji T

1. Intrinsic reward terhadap Disiplin Kerja

Di dapat nilai t hitung sebesar 0,191 < t tabel sebesar 1,990 dan nilai signifikan (sig) 0,05 < 0,928 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha diterima, artinya

Intrinsik reward tidak signifikan terhadap disiplin kerja

2. Ekstrinsik reward terhadap disiplin kerja

Didapat nilai t hitung sebesar 2,349 > t tabel sebesar 1,990 dan nilai signifikan (sig) 0,05 > 0,024 maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Ekstrinsik reward signifikan terhadap disiplin kerja

3. Punishment terhadap disiplin kerja

Di dapat nilai t hitung sebesar 2,469 > t tabel sebesar 1,990 dan nilai signifikan (sig) 0,05 > 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya punishment signifikan terhadap disiplin kerja.

d. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh hasil F hitung sebesar 7,477 dan F tabel sebesar 2,74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel, yang berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar dari analisis uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan variabel independen meliputi *Intrinsik reward* (X1), *Ekstrinsik reward* (X2), *Punishment* (X3), dan variabel dependen berupa Disiplin Kerja Karyawan (Y) menggunakan alat bantu *SPSS for windows versi 16.00* didapat hasil berupa:

1. *Intrinsik reward* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo dengan tingkat sig. > 0,05 yaitu sebesar 0,928 dan nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar 0,191 < 1,990
2. *Ekstrinsik reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo dengan tingkat sig

< 0,05 yaitu sebesar 0,024 dan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 2,349 > 1,990

3. *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo dengan tingkat signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,01 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,469 > 1,990

4. *Intrinsik Reward*, *Ekstrinsik Reward*, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 7,477 dan F tabel sebesar 2,74 sehingga F hitung > F tabel (7,477 > 2,74) serta nilai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15,472	3	,357	7,477	,030 ^b
Residual	21,958	61	,491		
Total	28,430	64			

sig. F hitung 0,003 (< 0,05). Ketiga variabel secara bersama-sama mempengaruhi Disiplin Kerja sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari ketiga variabel bebas, *Ekstrinsik reward* dan *Punishment* dapat dinyatakan sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

B. Saran

1. Diharapkan pegawai untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja ke arah yang lebih baik misalnya selalu datang tepat waktu dan tidak melanggar jam kerja sehingga tujuan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien serta dapat meningkatkan reward yang didapat
2. Diharapkan pegawai untuk lebih meningkatkan pengetahuan

tentang kedisiplinan kerja agar dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja sehingga mengurangi adanya *punishment* yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Bumi Aksara Jakarta
- Anwar, dan Teuku Duniya. (2016). Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal plantation-3 kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. Jurnal Ekonomi (Vol. IV No. 1)
- Farida, Umi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Penerbit Unmuh Press Ponogo
- Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Malayu S.P Hasibuan, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Angsara, Jakarta
- Purnomo Aldy Rochmat. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS, Fadilatama, Yogyakarta
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. CV : Alfabeta
- Sunyoto, Danang.(2013). Metode dan instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta : CAPS
- Siahaan Rumiris. (2013). Pengaruh Reward dan Punsihment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress. Vol. 1 No. 01.17-26
- Ghozali Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate : Ibm SPSS 23. Semarang : Universitas Diponegoro