

Pengaruh Absensi *Fingerprint*, Pengawasan, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo

Dinda Felencia Adhany¹; Rizal Ula Ananta Fauzi²; Robby Sandhi Dessyarti³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun, Indonesia

¹Corresponding Email: velendinda67@gmail.com, Phone Number : 0822 6468 7377

Article History:

Received: October 10, 2022

Accepted: March 10, 2023

Online First: November 1, 2023

Kata Kunci:

Absensi *Fingerprint*,

Pengawasan, *Reward*,

Punishment, Disiplin Kerja

This is an open access article under the
CC-BY-NC-ND license



Abstract: Besarnya kontribusi rumah sakit untuk masyarakat tentunya membuat manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dimana disiplin kerja karyawan menentukan jalannya sebuah instansi. Hal ini tentunya juga berlaku pada RSUD Darmayu Kabupaten Ponorogo. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Absensi *Fingerprint*, Pengawasan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan RSUD Darmayu Kabupaten Ponorogo dengan metode pendekatan kuantitatif menggunakan *Statistical Package for the Social Science 22*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana jumlah karyawan sebanyak 337 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai sig menunjukkan nilai $0,027 < 0,05$ sehingga H1 diterima (2) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai sig menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima (3) *Reward* berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja dengan nilai sig sebesar $0,582 > 0,05$ sehingga H3 ditolak (4) *Punishment* berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja dengan nilai sig sebesar $0,601 > 0,05$ sehingga H4 ditolak.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia. Cara efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan menerapkan aturan yang tegas dan disiplin pada setiap karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang meliputi: (1) Tujuan dan Kemampuan, (2) Teladan Pimpinan, (3) Balas Jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) Sanksi Hukuman, (7) Ketegasan dan (8) Hubungan Kemanusiaan. Faktor-faktor ini menentukan kemajuan dan kemunduran instansi terkait. Oleh karena itu setiap usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan sebuah organisasi menjadi tujuan utama dari semua orang yang terlibat didalamnya. Disiplin dimulai dengan semangat yang lahir dari keinginan untuk menaati perintah. Perintah tersebut mencakup peraturan pada masing-masing instansi. Absensi merupakan rutinitas yang dilakukan karyawan untuk menunjukkan apakah mereka datang bekerja atau tidak. Hubungan disiplin kerja dengan absensi *fingerprint* yang termasuk dalam disiplin waktu ini

ditunjukkan dalam penelitian Afrani & Maliah (2021) dan Emelda (2019) bahwa absensi *fingerprint* memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja. Studi lain dilakukan oleh Rahmawati & Purwadhi (2020) menemukan bahwa absensi *fingerprint* tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Pengawasan adalah tindakan memeriksa apakah yang terjadi sudah sesuai dengan rencana, pedoman dan perintah yang dikeluarkan. Jadi tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kelemahan rencana yang dibuat sehingga dapat diperbaiki dan mencegah pengulangan kesalahan. Hubungan antara disiplin dengan penggunaan pengawasan di buktikan dengan penelitian Markus (2021), Afriani & Maliah (2021) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Studi lain oleh Yusuf dan Sahar (2020) menemukan bahwa pengawasan tidak mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh *punishment* dan *reward*. Harapan profesionalisme dan disiplin kerja yang baik tidak terlepas dari kenyataan bahwa perusahaan mengetahui bagaimana cara mengelola dan menghormati karyawannya.

Reward sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya di tempat kerja. Hubungan antara *reward* dan disiplin kerja yang diteliti Purnomo (2021), Sembiring et al. (2021) dan Siahaan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dengan disiplin kerja. Sebaliknya, penelitian Anwar & Dunija (2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dengan disiplin kerja. Faktor lain yang menyebabkan kedisiplinan tidak hanya *reward* tetapi juga *punishment* bagi karyawan yang tidak disiplin dan tidak dapat melakukan tugasnya dengan benar. Penting bagi perusahaan untuk memberikan *reward* dan *punishment* yang adil. Saputra et al. (2017) menyatakan bahwa *punishment* adalah penderitaan yang disebabkan oleh tindakan atau niat setelah seseorang melakukan kejahatan atau melakukan kesalahan sehingga sanksi akan diberikan kepada orang yang bertindak sembrono atau melakukan kesalahan yang membahayakan perusahaan. Hasil penelitian Siahaan (2013) dan Purnomo (2021) menunjukkan bahwa hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Ada juga penelitian lain dari Orrin & Yusra (2021) bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo merupakan salah satu dari enam rumah sakit yang ada di Kabupaten Ponorogo. Dahulu termasuk rumah sakit bersalin (1951-1992) lalu beralih menjadi RSIA (1992-1998) dan menjadi RSU hingga sekarang. Pada tahun 2015, RSU Darmayu Ponorogo mulai memperkenalkan sistem pemeriksaan absensi *fingerprint*. Perubahan sistem ini disebabkan tidak efisiennya penggunaan absensi manual. Kelemahan dalam absensi manual menciptakan peluang untuk terjadinya kesalahan absensi hingga hilangnya catatan. Sehingga dengan kelemahan-kelemahan dari penggunaan absensi manual tersebut dinilai membuat pencatatan absensi menjadi kurang efektif dan tidak akurat. Penerapan sistem absensi *fingerprint* yang memang tidak dapat dimaipulasi seharusnya sudah banyak dipahami oleh setiap karyawan di RSU Darmayu Ponorogo. Dikarenakan penggunaannya yang memakai sidik jari pengguna yang berkaitan. Fenomena ini, seharusnya membuat disiplin kerja karyawan semakin meningkat namun pada kenyataannya pencapaian disiplin kerja karyawan masih tergolong kurang baik. Disamping itu fenomena ini menunjukkan beberapa permasalahan kedisiplinan karyawan diantaranya merupakan pelanggaran tata tertib perusahaan, seperti terlambat, pulang lebih awal atau tidak sesuai jadwal.

Melihat dari sisi kedisiplinan karyawan dari beberapa tindakan diatas yaitu penerapan absensi *fingerprint* dinilai kurang efektif sehingga harus diseimbangkan dengan

pengawasan kerja karyawan. Tugas-tugas audit pengawasan RSUD Darmayu Ponorogo meliputi pemeriksaan berkala terhadap karyawan yang memerlukan pengawasan, penetapan standar kinerja, serta tindakan koreksi. Surat keputusan Direktur RSUD Darmayu Ponorogo menerapkan *punishment* dan *reward*. Pembagian *reward* disesuaikan dengan pendidikan, jabatan, tingkat keaktifan, masa kerja dan jumlah pekerjaan. Pelaksanaan *reward* dilaksanakan dalam bentuk pemilihan karyawan teladan setiap 3 (tiga) bulan sekali. Bentuk *reward* yang diterima berupa uang bonus dan tunjangan. Pelaksanaan *punishment* di RSUD Darmayu Kabupaten Ponorogo diterapkan dengan pemberian surat peringatan. Surat peringatan di berikan 3 (tiga) kali untuk memberitahukan dan memperingatkan karyawan atas pelanggaran peraturan terkait yang membahayakan instansi. Selama pemberian surat tersebut diharapkan pelanggar dapat memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Jika pelanggar tetap tidak dapat memperbaiki diri selama waktu tersebut maka pihak RSUD Darmayu Ponorogo akan menurunkan surat pemberhentian kerja bagi karyawan pelanggar. Berdasarkan uraian diatas dapat diringkas bahwa pencapaian disiplin kerja karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo masih kurang baik dan cenderung menurun. Kurangnya disiplin kerja karyawan juga dapat disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam bekerja, kurangnya pengawasan, upah minimum dan hukuman yang tidak sesuai. Setiap perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya dengan serius.

B. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada responden dan menggunakan Skala Likert yang memiliki 5 tingkat preferensi jawaban. Analisis, pengujian instrument dengan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis jalur dengan bantuan program perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22. Populasi penelitian ini karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu yang jumlahnya 337. Peneliti menggunakan pendekatan Purposive Sampling untuk mengumpulkan sampel

C. Hasil dan Pembahasan

Keseluruhan instrumen dinyatakan terbebas dari masalah validitas, reliabilitas. Selain itu, juga terbebas dari uji asumsi klasik karena data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, dan terbebas dari gejala heterokedastisitas. Untuk pengujian regresi linear berganda, terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.287	2.363		4.354	.000
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	.127	.058	.120	2.215	.027
Pengawasan	.162	.037	.233	4.321	.000
<i>Reward</i>	.030	.055	.029	.552	.582
<i>Punishment</i> (X4)	.025	.047	.028	.524	.601

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 10,287 a + 0,127 X_1 + 0,162 X_2 + 0,030 X_3 + 0,025 X_4 + e$$

Persamaan regresi di atas menghasilkan deskripsi data sebagai berikut:

1. Konstanta persamaan regresi sebesar 10.287, yaitu jika semua variabel independen sama dengan nol, maka disiplin kerja karyawan adalah 10.287.

2. Koefisien regresi absensi *fingerprint* adalah 0,127. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pada absensi *fingerprint*, maka diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,127. Sebaliknya, untuk setiap penurunan satu satuan pada absensi *fingerprint*, maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,127.
3. Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pada pengawasan akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,162. Sebaliknya, untuk setiap penurunan satu satuan pada pengawasan maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,162.
4. Koefisien regresi *reward* sebesar 0,030. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *reward*, maka diikuti dengan peningkatan disiplin karyawan sebesar 0,030. Sebaliknya, untuk setiap penurunan satu satuan pada *reward*, maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,030.
5. Koefisien regresi *punishment* sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *punishment* terjadi peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,025. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pada *punishment*, maka diikuti dengan penurunan disiplin kerja karyawan sebesar 0,025.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.287	2.363			4.354	.000
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	.127	.058	.120		2.215	.027
Pengawasan	.162	.037	.233		4.321	.000
<i>Reward</i>	.030	.055	.029		.552	.582
<i>Punishment</i> (X4)	.025	.047	.028		.524	.601

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Absensi *fingerprint* memiliki t hitung 2,215 dan t tabel 1,967 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga **H1 diterima**.
2. Pengawasan memiliki t hitung 4,321 dan t tabel 1,967, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi menunjukkan $0,000 < 0,05$, sehingga **H2 diterima**.
3. *Reward* memiliki t hitung 0,552 dan t tabel sebesar 1,967, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai signifikansi $0,582 > 0,05$, sehingga **H3 ditolak**.
4. *Punishment* memiliki t hitung 0,524 dan t tabel adalah 1,967 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa nilainya adalah $0,601 > 0,05$, sehingga **H4 ditolak**.

Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja

Absensi merupakan suatu kegiatan atau kebiasaan yang dilakukan karyawan untuk memastikan kehadirannya dalam organisasi, sehingga berkaitan dengan etos kerja karyawan. Mnengingat absensi menjadi bahan acuan penilaian kedisiplinan karyawan. Maka semakin tinggi jumlah absensi *fingerprint*, maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Hal ini dikarenakan absensi *fingerprint* hanya dapat dilakukan oleh orang yang bersangkutan. Absensi *fingerprint* sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini didasarkan pada penelitian Fahmi et al. (2020) menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Ketika seseorang merasa bekerja di bawah kendali penuh manajemen, karyawan akan terbiasa mengikuti aturan kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun ketika karyawan tidak terbiasakan dalam mengikuti aturan kerja perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan mampu dalam menerapkan sikap disiplin kerja. Maka semakin besar pengawasan, semakin baik disiplin karyawan. Tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pengawasan. Pengawasan sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Markus, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriani & Maliah (2021) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Studi lain oleh Markus (2021) menunjukkan bahwa pengawasan mempengaruhi disiplin karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

Reward merupakan imbalan yang memotivasi karyawan agar mau mengikuti aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Namun ketika karyawan merasa kurang puas dengan *reward* yang diberikan maka tujuan instansi dimana *reward* guna memotivasi karyawan, hal tersebut tidak dapat terwujud. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa tingkat kedisiplinan seorang karyawan tidak dipengaruhi oleh tersedianya *reward*. *Reward* saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Bandiyono et al (2021), Purnomo (2021) dan Sembiring et al. (2021) bahwa diantara *reward* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anwar & Dunija (2016) yang menunjukkan jika *reward* tidak memiliki andil dalam upaya pendisiplinan karyawan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Punishment adalah suatu perbuatan yang disengaja yang menyebabkan si pelanggar menanggung akibat dari kesalahannya. Sebagian orang menganggap bahwa *punishment* adalah sesuatu yang bisa ditolerir selain itu sebagian karyawan merasa tingkat kinejanya baik sehingga menurutnya *punishment* adalah hal yang tidak akan mungkin diberikan kepadanya tanpa perhitungan yang matang. Dari uraian ini dapat dilihat jika tingkat kedisiplinan karyawan tidak selalu terpengaruh oleh *punishment*. *Punishment* saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Sembiring et al. (2021), Siahaan (2013) dan Purnomo (2021) yang menunjukkan hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian ini sejalan dengan temuan Orrin & Yusra (2021) yang menunjukkan bahwa *punishment* tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Anwar & Dunija (2016) menekankan bahwa adanya *punishment* tidak berpengaruh terhadap peningkatan disiplin karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Absensi *fingerprint* mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
2. Pengawasan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
3. *Reward* tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
4. *Punishment* tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelusuran, *reward* dan *punishment* tidak menunjukkan peningkatan disiplin kerja, tetapi perlu diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan RSU Darmayu Ponorogo. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel

penelitian yang berbeda dari yang digunakan dalam penelitian ini, serta topik penelitian lainnya. Hal ini dikarenakan hanya pengawasan dan absensi *fingerpint* yang dapat menjelaskan adanya disiplin kerja, sedangkan *reward* dan *punishment* tidak dapat menjelaskan adanya disiplin kerja.

Ucapan Terimakasih

Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data selama proses penelitian berlangsung hingga selesai.

Daftar Pustaka

- Afriani, Desta, and Maliah. 2021. "Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18(1): 34.
- Anwar, and Teuku Duniya. 2016. "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya." *Serambi Akademika* IV(1): 18-27.
- Arum, Yuniar Tri Gesela. 2019. "Hipertensi Pada Penduduk Usia Produktif (15-64 Tahun)." *Higeia Journal of Public Health Research and Development* 3(3): 345-56.
- Bandiyono, Agus, Kemas Fahmi Hamzah, and Nla Ainin Hidayat. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai." *Jurnal Ekonomi* 26(1): 50-65.
- Dewita, Riska Afriani, and Arhipen Yapentra. 2019. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk 'Xy' Kota Pekanbaru." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10(3): 411-18.
- Djubaini, Farisa, Lotje Kawet, and Lucky Dotulong. 2017. "Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 2099-2106.
- Emelda. 2019. "Pengaruh Absensi Fingerprint Dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 15(4): 14.
- Fadila, Risfa, and Maryani Septiana. 2019. "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam." *Journal of Applied Business Administration* 3(1): 53-63.
- Fadilah, Sri. 2018. "Kesetaraan Gender : Fenomena Pergeseran Peran Ekonomi Wanita Dari Tulang Rusuk Menjadi Tulang Punggung." *Gender dan Anak* 1(1): 18-26.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, and Wastam Wahyu Hidayat. 2020. "Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 16(2): 32-49.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS* 23.
- Hartawan, Dedi, and Fretty Welta. 2017. "Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." 1(1): 1-18.
- Markus. 2021. "Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines* 3(1): 55-62.
- Saputra, Dicky, Nurlina, Lenny Hasan. 2017. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Perser) Divisi Regional II Sumatra Barat." *Jurnal Manjaemen dan Kewirausahaan* 2(1): 3-5.

- Orrin, and Irdha Yusra. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan RSIA Mutiara Bunda Padang." *Ekono Insentif* 3(1): 299-309.
- Perwitasari, Dwi Tirta, Novie Nurbeti, and Ita Armyanti. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkatan Stres Pada Tenaga Kesehatan Di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015." *Jurnal Cerebellum* 2(3): 553-61. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jfk/article/view/20020>.
- Purnomo, Sigit. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(4): 540.
- Lumingkewas, C. S. (2016). Analisis Yuridis Pemaknaan Konsep Dalam Pasal 16 Undang-Undang Rumah Susun Bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah. *Arena Hukum*, 9(3), 421-441.
- Lumingkewas, C. S., Nimran, U., Raharjo, K., & Utami, H. N. (2019). Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 22(4).Siahaan, Rumiris. 2013. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan NUantara III Rambutan." 1(01): 17-26.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- — —. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- — —. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*.
- Surahman, Mumun. 2022. "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 2(2): 11-20.
- Yudiatmaja, Wayu Eko, Tri Samnuzulsari, Alfiandri Alfiandri, and Surya Mahdalena. 2018. "Fingerprint, Monitoring and Work Discipline of Indonesian Public Servants: Evidence from Kepulauan Riau." *Public Administration Research* 7(1): 39.