

## PENGARUH LEADERSHIP, COMPENSATION, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP WORK DISCIPLINE KARYAWAN PT ANTARMITRA SEMBADA PALEMBANG

Fisok Afriansyah<sup>1</sup>, Faitullah<sup>2</sup>, Iin Hendrayani<sup>3</sup>, Nurul Mardiyah Pratiwi<sup>4</sup>,  
Gokmanto Siringoringo<sup>5</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama<sup>1,4</sup>  
Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama<sup>2,3,5</sup>

[fisokafriansyahaf@gmail.com](mailto:fisokafriansyahaf@gmail.com)<sup>1</sup>, [anang.faitullah@gmail.com](mailto:anang.faitullah@gmail.com)<sup>2</sup>, [iin.hendrayani@gmail.com](mailto:iin.hendrayani@gmail.com)<sup>3</sup>, [tiwikpratiwi661@gmail.com](mailto:tiwikpratiwi661@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[gokmantosirigoringo@gmail.com](mailto:gokmantosirigoringo@gmail.com)<sup>5</sup>

### ABSTRAK

*Work discipline* merupakan faktor penting dalam menunjang efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh *leadership, compensation, reward, dan punishment*. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work discipline*, yaitu: kemampuan, *leadership, compensation, sanksi hukum*, dan pengawasan, tujuan yang jelas dari organisasi, adanya peraturan yang dimiliki organisasi, perilaku kedisiplinan atasan, adanya perhatian dan pengarahan kepada pegawai, adanya *reward* dan *punishment*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *leadership, compensation, reward* dan *punishment* secara simultan terhadap *work discipline* pada PT. Antarmitra Sembada Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hasil uji t secara parsial mengenai pengaruh *leadership* (X1), *compensation* (X2) dan *punishment* (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *work discipline* (Y), sementara *reward* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *work discipline* (Y) pada PT. Antarmitra Sembada Palembang. Hasil uji f secara simultan mengenai pengaruh *leadership* (X1), *compensation* (X2), *reward* (X3) dan *punishment* (X4) terhadap *work discipline* (Y) pada PT. Antarmitra Sembada Palembang. Hasil pengujian yang diperoleh untuk Ftable sebesar 2,57. Jadi Hitung (7,247) > Ftable (2,57) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, artinya variabel *leadership* (X1), *compensation* (X2), *reward* (X3) dan *punishment* (X4), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *work discipline* (Y) Pada PT. Antarmitra Sembada Palembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Penghargaan, Hukuman, Disiplin Kerja

### ABSTRACT

*Work discipline is an important factor in supporting organizational effectiveness and achieving company goals, which is influenced by leadership, compensation, reward, and punishment. Factors that influence work discipline, namely: ability, leadership, compensation, legal sanctions, and supervision, clear goals of the organization, the existence of regulations owned by the organization, disciplinary behavior of superiors, attention and direction to employees, the existence of rewards and punishments. The purpose of this study is to determine the influence of leadership, compensation, reward and punishment simultaneously on work discipline at PT. Antarmitra Sembada Palembang. The sample in this study amounted to 51 employees. This research method uses quantitative methods. The data analysis method used is descriptive and verification methods. The results of the partial t test regarding the influence of leadership (X1), compensation (X2) and punishment (X4) have a significant influence on work discipline (Y), while reward (X3) does not have a significant effect on work discipline (Y) at PT. Antarmitra Sembada Palembang. The results of the simultaneous f test regarding the influence of leadership (X1), compensation (X2), reward (X3) and punishment (X4) on work discipline (Y) at PT. Antarmitra Sembada Palembang. The test results obtained for Ftable were 2.57. So Fcount (7.247) > Ftable (2.57) and the significant value was  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, meaning that the leadership variables (X1), compensation (X2), reward (X3) and punishment (X4), together have a significant effect on work discipline (Y) at PT. Antarmitra Sembada Palembang.*

Keywords: Leadership, Compensation, Reward, Punishment, Work Discipline

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan penting dalam memastikan efektivitas aktivitas operasional organisasi. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kepatuhan, kesadaran, dan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan secara optimal tanpa adanya disiplin kerja yang konsisten dari seluruh karyawan (Romadhon & Priyanto, 2023). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja organisasi yang efisien dan efektif menjadi prasyarat bagi pencapaian keuntungan perusahaan, sehingga kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian khusus dalam pengelolaan tenaga kerja (Hamzah et al., 2022).

Berberapa penelitian menyebutkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal organisasi, di antaranya kepemimpinan, kompensasi, *reward* dan *punishment*. Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi perilaku karyawan agar bersedia bekerja dengan komitmen tinggi tanpa adanya paksaan (Prayudi et al., 2022). Selain itu, kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi serta menumbuhkan rasa keadilan karyawan terhadap organisasi, sehingga memperkuat kedisiplinan kerja (Sinambela, 2021; Komara et al., 2024). Di sisi lain, *reward* berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan kontribusi karyawan yang dapat mendorong perilaku positif dan menaikkan tingkat kedisiplinan (Ghanitri & Hakim, 2024). *Punishment*, bila diterapkan secara tepat dan adil, dapat menjadi alat edukatif untuk memperbaiki perilaku dan menumbuhkan tanggung jawab karyawan terhadap aturan perusahaan (Sudjud, 2021). Keempat faktor ini secara teoritis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terbentuknya disiplin kerja.

Namun, praktik yang terjadi di PT Antarmitra Sembada Palembang menunjukkan sejumlah permasalahan terkait kedisiplinan kerja. Berdasarkan informasi dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa penugasan tambahan sering diberikan secara mendadak tanpa koordinasi yang jelas. Karyawan juga mengeluhkan kompensasi yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja, serta minimnya pemberian reward meskipun target telah dicapai.

Selain itu, penerapan *punishment* dinilai tidak konsisten, di mana pelanggaran tertentu hanya mendapat teguran lisan sementara kesalahan lain langsung dikenai sanksi tertulis. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik manajemen perusahaan dengan prinsip dasar pembentukan disiplin kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam sehingga membuka ruang untuk eksplorasi lebih lanjut. Aryani et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, sementara motivasi dan kompensasi berpengaruh positif. Sementara itu, penelitian Masruroh & Wahjunianto (2023) menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pengaruh variabel-variabel tersebut pada berbagai konteks organisasi. Selain itu, penelitian terkait pengaruh simultan *leadership*, *compensation*, *reward*, dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada industri distribusi obat-obatan masih sangat terbatas. Kondisi ini menimbulkan *research gap* yang penting untuk dikaji, khususnya pada perusahaan dengan karakteristik operasional yang kompleks seperti PT Antarmitra Sembada Palembang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran *leadership*, *compensation*, *reward*, *punishment*, dan *work discipline* karyawan PT Antarmitra Sembada Palembang; serta (2) menganalisis pengaruh *leadership*, *compensation*, *reward*, dan *punishment* secara parsial maupun simultan terhadap *work discipline* karyawan PT Antarmitra Sembada Palembang.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### Locus Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Antarmitra Sembada Palembang yang berlokasi di Jalan Irigasi No. 556, RT 009/RW 003, Kelurahan Karya Baru, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151, Indonesia.

### Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di PT Antarmitra Sembada Palembang.

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa populasi didefinisikan sebagai wilayah

generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk ditelaah serta ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT Antarmitra Sembada Palembang yang berjumlah 61 orang.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari suatu populasi. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel antara lain: Karyawan yang aktif bekerja dengan masa kerja minimal 6 bulan pada saat penelitian berlangsung, karyawan yang bersedia menjadi responden dari berbagai divisi (Operasional, pemasaran, *business*) dan dapat memberikan jawaban secara objektif sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang memuat sejumlah pernyataan terkait dengan permasalahan yang diteliti. Pertanyaan yang diajukan disusun sesuai dengan fokus penelitian, dan jawaban yang bersifat kategoris selanjutnya dikonversi ke dalam bentuk nilai dengan menggunakan skala tertentu. Skala yang digunakan adalah skala likert yang digunakan 1 sampai 5. Adapun skala likert yang digunakan untuk mendapatkan data adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.  
Skala yang Digunakan**

Skala	Keterangan	Skor
5	Sangat Setuju	5
4	Setuju	4
3	Netral	3
2	Tidak Setuju	2
1	Sangat Tidak Setuju	1

b. Studi Pustaka

Metode ini bertujuan mengumpulkan data sekunder melalui studi kepustakaan dengan

mencari berbagai literatur yang mendukung penulisan penelitian, sehingga dapat diperoleh informasi yang sesuai dengan kebutuhan dan sasaran penelitian.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. (Sugiono, 2018) menjelaskan pendekatan kuantitatif digambarkan sebagai metode penelitian berlandaskan positivisme, menggunakan data konkret dalam bentuk angka, yang selanjutnya dianalisis melalui prosedur statistik agar diperoleh kesimpulan sesuai dengan isu penelitian.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang diawali dengan proses pengumpulan, pencatatan, serta analisis data sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sementara itu, metode verifikatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pembuktian, yaitu menguji hipotesis yang diperoleh dari penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis statistik, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2021:13).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dilaksanakan untuk menilai data yang diperoleh setelah proses penelitian selesai dilakukan. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuesioner digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, ditetapkan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari pengujian validitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas Variabel Leadership ( $X_1$ )**

Variabel $X_1$	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Ket
Pernyataan 1	0,716	0,275	Valid
Pernyataan 2	0,710	0,275	Valid

Pernyataan 3	0,748	0,275	Valid
Pernyataan 4	0,735	0,275	Valid
Pernyataan 5	0,728	0,275	Valid
Pernyataan 6	0,681	0,275	Valid
Pernyataan 7	0,674	0,275	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  item pernyataan melebihi  $r_{tabel}$  yang sebesar 0,275. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 51 sampel untuk menilai validitas instrumen. Nilai  $r_{tabel}$  ditetapkan berdasarkan  $df = 51 - 2 = 49$ . Berdasarkan tabel distribusi untuk  $df = 49$  dan taraf signifikansi 5%, nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan adalah 0,275. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel *leadership* dapat dinyatakan valid.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Compensation (X<sub>2</sub>)**

Variabel X <sub>2</sub>	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Ket
Pernyataan 1	0,763	0,275	Valid
Pernyataan 2	0,727	0,275	Valid
Pernyataan 3	0,729	0,275	Valid
Pernyataan 4	0,716	0,275	Valid
Pernyataan 5	0,767	0,275	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,275. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan 51 sampel. Nilai  $r_{tabel}$  ditetapkan berdasarkan  $df = 51 - 2 = 49$ . Berdasarkan tabel distribusi pada  $df = 49$  dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,275. Dengan demikian, seluruh item pada variabel *compensation* terbukti valid.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X<sub>3</sub>)**

Variabel X <sub>3</sub>	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Ket
Pernyataan 1	0,639	0,275	Valid
Pernyataan 2	0,733	0,275	Valid
Pernyataan 3	0,731	0,275	Valid
Pernyataan 4	0,682	0,275	Valid

Pernyataan 5	0,503	0,275	Valid
pernyataan 6	0,757	0,275	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk seluruh item pernyataan lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,275. Penelitian ini menggunakan 51 sampel untuk menguji validitas instrumen. Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan dengan derajat kebebasan ( $df = 51 - 2 = 49$ ). Berdasarkan tabel distribusi, pada  $df = 49$  dengan taraf signifikansi 5%, diperoleh  $r_{tabel}$  0,275. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel *reward* dapat dinyatakan valid.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Punishment(X<sub>4</sub>)**

Variabel X <sub>4</sub>	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Ket
Pernyataan 1	0,759	0,275	Valid
Pernyataan 2	0,729	0,275	Valid
Pernyataan 3	0,688	0,275	Valid
Pernyataan 4	0,739	0,275	Valid
Pernyataan 5	0,723	0,275	Valid
Pernyataan 6	0,655	0,275	Valid
Pernyataan 7	0,672	0,275	Valid
Pernyataan 8	0,730	0,275	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih tinggi daripada  $r_{tabel}$  sebesar 0,275. Penelitian ini menggunakan 51 sampel untuk menguji validitas instrumen. Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan dengan derajat kebebasan ( $df = 51 - 2 = 49$ ). Berdasarkan tabel distribusi pada  $df = 49$  dengan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,275. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel *punishment* dapat dinyatakan valid.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Work Discipline(Y)**

Variabel Y	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Ket
Pernyataan 1	0,724	0,275	Valid
Pernyataan 2	0,464	0,275	Valid
Pernyataan 3	0,541	0,275	Valid
Pernyataan 4	0,722	0,275	Valid
Pernyataan 5	0,785	0,275	Valid

Pernyataan 6	0,613	0,275	Valid
Pernyataan 7	0,593	0,275	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan melebihi  $r_{tabel}$  0,275. Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan 51 sampel. Nilai  $r_{tabel}$  dihitung dengan  $df = 51 - 2 = 49$ . Berdasarkan tabel distribusi pada df 49 dan taraf signifikansi 5%, diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,275. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel *work discipline* terbukti valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7.  
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Minimal Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
(X1)	0,60	0,839	Reliabel
(X2)	0,60	0,790	Reliabel
(X3)	0,60	0,761	Reliabel
(X4)	0,60	0,860	Reliabel
(Y)	0,60	0,752	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach's alpha* di atas 0,60. Oleh karena itu, variabel *leadership* (X1), *compensation* (X2), *reward* (X3), *punishment* (X4), serta *work discipline* (Y) terbukti reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data yang valid untuk penelitian ini.

### Hasil Uji Normalitas

Metode yang akan digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah *Kolmogorof-Smirnof*. Jika angka signifikansi uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof* *Sig.*,  $> 0.05$  maka mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 8.  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38779057
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.078
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda diterapkan untuk menganalisis pengaruh linear antara dua variabel atau lebih, di mana variabel independen memengaruhi satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS Statistics versi 27 disajikan sebagai berikut:

**Tabel 9.  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Con st)	8.865	4.136		2.143 .037
	(X1)	.242	.082	.372	2.947 .005
	(X2)	.270	.098	.333	2.750 .008
	(X3)	.068	.107	.074	.631 .531
	(X4)	.181	.071	.310	2.559 .014

a. Dependent Variable: Work Discipline

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Dari hasil regresi linear berganda yang diteliti pada *leadership* (X<sub>1</sub>), *compensation* (X<sub>2</sub>), *reward* (X<sub>3</sub>) dan *punishment* (X<sub>4</sub>) terhadap *work discipline* (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = 8,865 + 0,242X_1 + 0,270X_2 - 0,068X_3 + 0,181X_4 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,865 berarti, apabila semua variabel independen *Leadership* (X1), *Compensation* (X2), *Reward* (X3), *Punishment* (X4) bernilai 0, maka variabel dependen *Work Discipline* (Y) akan berada pada titik dasar yaitu sebesar 8,865.
2. Nilai koefisien regresi *Leadership* (X1) sebesar 0,242 nilai tersebut memberikan arti jika *Leadership* (X1) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan *Work Discipline* (Y) sebesar 0,242 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *Work Discipline* dengan *Leadership*.
3. Nilai koefisien regresi *Compensation* (X2) sebesar 0,270 nilai tersebut memberikan arti jika *Compensation* (X2) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan *Work Discipline* (Y) sebesar 0,270 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *Work Discipline* dengan *Compensation*.
4. Nilai koefisien regresi *Reward* (X3) sebesar 0,068 nilai tersebut memberikan arti jika *Reward* (X3) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan *Work Discipline* (Y) sebesar 0,068 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara *Work Discipline* dengan *Reward*.
5. Nilai koefisien regresi *Punishment* (X4) sebesar 0,181 nilai tersebut memberikan arti jika *Punishment* (X4) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan *Work Discipline* (Y) sebesar 0,181 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *Work Discipline* dengan *Punishment* (X4).

### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.865	4.136		2.143	.037
Leadership	.242	.082	.372	2.947	.005
Compensation	.270	.098	.333	2.750	.008
Reward	.068	.107	.074	.631	.531
Punishment	.181	.071	.310	2.559	.014

a. Dependent Variable: *Work Discipline*

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$
2. Ha diterima dan Ho ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan tabel 10 diatas hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa:

#### 1. Variabel *Leadership* (X1)

Hasil pengujian diperoleh thitung sebesar 2,947 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ( $df = n - k - 1$ ) atau ( $51 - 4 - 1 = 46$ ), didapatkan nilai ttabel sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (2,947)  $>$  ttabel (2,012) dan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Leadership* (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y).

#### 2. Variabel *Compensation* (X2)

Hasil pengujian diperoleh thitung sebesar 2,750 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ( $df = n - k - 1$ ) atau ( $51 - 4 - 1 = 46$ ), didapatkan nilai ttabel sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (2,750)  $>$  ttabel (2,012) dan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Compensation* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y).

### 3. Variabel reward (X3)

Hasil pengujian diperoleh thitung sebesar 0,631 dengan nilai signifikan sebesar 0,531. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ( $df = n - k - 1$ ) atau ( $51 - 4 - 1 = 46$ ), didapatkan nilai ttabel sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung ( $0,631 < 2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,531 > 0,05$ , maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima yang artinya bahwa variabel Reward (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Work Discipline (Y).

### 4. Variabel punishment (X4)

Hasil pengujian diperoleh thitung sebesar 2,559 dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ( $df = n - k - 1$ ) atau ( $51 - 4 - 1 = 46$ ), didapatkan nilai ttabel sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung ( $2,559 > 2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,014 < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel Punishment (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Discipline (Y).

### Hasil Uji Simultan (F)

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.682	4	15.171	7.247 .000 <sup>b</sup>
	Residual	96.298	46	2.093	
	Total	156.980	50		
a. Dependent Variable: Work Discipline					
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Compensation, Leadership					

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Kriterianya yaitu:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. Ha diterima dan Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,247 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel) atau  $5 - 1 = 4$ , dan df 2 ( $n - k - 1$ ) atau  $51 - 4 - 1 = 46$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen), hasil yang

diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,57 (lihat pada lampiran tabel F). Jadi dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,247 > 2,57$ ),  $sig 0,000 < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menyatakan bahwa keempat variabel independen *Leadership* (X1), *Compensation* (X2), *Reward* (X3), dan *Punishment* (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dari lima variabel dapat diukur menggunakan *Adjusted R Square*, dengan hasil sebagai berikut.:

**Tabel 12.**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.333	1.44687
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Compensation, Leadership				
b. Dependent Variable: Work Discipline				

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.27

Berdasarkan tabel 12 diatas dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,333 atau (33,3%), yang berarti bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada *Work Discipline* sebesar 33,3%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 66,7%, dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian dan diharapkan dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya.

### Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh thitung sebesar 2,947 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ( $51 - 4 - 1 = 46$ ), didapatkan nilai ttabel sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai  $t_{hitung}$  ( $2,947 > 2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Leadership* (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R. Romadhon *et*

al., (2022) pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepemimpinan dan komitmen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,750 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan  $(51 - 4 - 1 = 46)$ , didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai  $t_{hitung} (2,750) > t_{tabel} (2,012)$  dan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Compensation* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Erifebriani, 2025) dan (Aryani *et al.*, 2021) Hasilnya menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif terhadap disiplin.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,631 dengan nilai signifikan sebesar 0,531. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan  $(51 - 4 - 1 = 46)$ , didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai  $t_{hitung} (0,631) < t_{tabel} (2,012)$  dan nilai signifikan  $0,531 > 0,05$ , maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima yang artinya bahwa variabel *Reward* (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sakinah & Palupi, 2024) dan (Utami, 2019). Hasilnya menunjukkan bahwa bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,559 dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan  $(51 - 4 - 1 = 46)$ , didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,012$  (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai  $t_{hitung} (2,559) > t_{tabel} (2,012)$  dan nilai signifikan  $0,014 < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Punishment* (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wati, 2021), (Masruroh & Wahjunito, 2023), (Sudjud, 2021) dan (Sakinah

& Palupi, 2024). Hasilnya menunjukkan *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian secara simultan. Dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 7,247 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel) atau  $5 - 1 = 4$ , dan df 2 ( $n - k - 1$ ) atau  $51 - 4 - 1 = 46$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,57 (lihat pada lampiran tabel F). Jadi dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel} (7,247 > 2,57)$ ,  $sig\ 0,000 < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menyatakan bahwa keempat variabel independen *Leadership* (X1), *Compensation* (X2), *Reward* (X3), dan *Punishment* (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah penelitian sebelumnya (Wati, 2021), (Masruroh & Wahjunito, 2023), (Utami, 2019), (Sudjud, 2021) dan (Sakinah & Palupi, 2024). Dengan ini, maka disimpulkan bahwa secara simultan *Leadership*, *Compensation*, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline*.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan guna mengetahui pengaruh *Leadership* (X1), *Compensation* (X2), *Reward* (X3), dan *Punishment* (X4) terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT. Antarmitra Sembada Palembang sebagai berikut:

1. Gambaran *Leadership* (X1), *Compensation* (X2), *Reward* (X3), *Punishment* (X4) dan *Work Discipline* (Y):

- a. Variabel *Leadership* (X1)

Dapat disimpulkan nilai rata-rata total 3,10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral dengan pernyataan-pernyataan tentang pimpinan. Artinya, nilai *leadership* perlu ditingkatkan, pernyataan yang bernada negatif menunjukkan bahwa responden masih merasakan adanya kekurangan dalam praktik *leadership* di perusahaan.

b. Variabel *Compensation* (X2)

Dapat disimpulkan nilai rata-rata total 3,80 menunjukkan bahwa sebagian besar responden netral dengan pernyataan-pernyataan tentang *compensation*. Artinya, nilai *compensation* juga perlu ditingkatkan, masih terdapat beberapa aspek *compensation* yang di nilai belum optimal oleh responden.

c. Variabel *Reward* (X3)

Dilihat dari data kuesioner mengenai *reward* yang menunjukkan nilai rata-rata total 4,15 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap *reward* yang diberikan perusahaan, namun pemberian *reward* perlu ditingkatkan lagi agar tingkat *work discipline* karyawan terhadap perusahaan meningkat.

d. Variabel *Punishment* (X4)

Dilihat dari data kuesioner mengenai *punishment* dapat disimpulkan meskipun persentasenya berada dalam kategori netral, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum sepenuhnya merasakan penerapan *punishment* secara efektif. Artinya, *punishment* yang diterapkan di perusahaan masih dianggap kurang optimal oleh responden.

e. Variabel *Work Discipline* (Y)

Dapat disimpulkan nilai rata-rata total 4.00 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan-pernyataan tentang *work discipline*. Artinya, persepsi terhadap *work discipline* cenderung positif, hal ini menunjukkan *leadership* masih perlu ditingkatkan.

2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

a. *Leadership* (X1)

Diperoleh nilai thitung ( $2,947 > t_{tabel}$  ( $2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , hingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Leadership* (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

b. *Compensation* (X2)

Diperoleh nilai nthitung ( $2,750 > t_{tabel}$  ( $2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ , hingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Compensation* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

c. *Reward* (X3)

Diperoleh nilai thitung ( $0,631 < t_{tabel}$  ( $2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,531 > 0,05$ , hingga hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima yang artinya bahwa variabel *Reward* (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

d. *Punishment* (X4)

Diperoleh nilai thitung ( $2,559 > t_{tabel}$  ( $2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,014 < 0,05$ , hingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel *Punishment* (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

Diperoleh nilai Fhitung  $> F_{tabel}$  ( $7,247 > 2,57$ ), sig  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menyatakan bahwa keempat variabel independen *Leadership* (X1), *Compensation* (X2), *Reward* (X3), dan *Punishment* (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* (Y) pada PT Antarmitra Sembada Palembang.

## Saran

Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya menjadi dasar bagi penelitian ini untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak PT Antarmitra Sembada Palembang agar kedepannya Pemimpin perlu memperbaiki, mengevaluasi komunikasi dan hubungan dengan para karyawan serta memberikan perlakuan yang adil terhadap *Reward* dan *punishment* untuk setiap karyawan.
2. Disarankan agar perusahaan dapat memberikan pelatihan kepemimpinan untuk para manajer atau atasan perusahaan. Pelatihan ini bertujuan guna meningkatkan kemampuan manajer dalam menyelesaikan masalah, mengelola tim serta berkomunikasi dengan baik dan adil kepada karyawan. Memperbaiki sistem pemberian *compensation* kepada karyawan, dengan memberikan *compensation* tepat waktu serta adil dan transparan pada setiap karyawan. Pemberian *compensation* yang sesuai dengan

- beban kerja karyawan akan berdampak positif terhadap *work discipline* karyawan PT. Antarrmitra Sembada Palembang.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini agar model penelitian menjadi lebih komprehensif, memperkaya analisis serta memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Peneliti dapat menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 1–7.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240>
- Awangga, R. maulana. (2023). *Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Penerbit Buku Pedia.
- Aziz, N. L. (2019). *Peminatan kesehatan lingkungan program studi SI kesehatan masyarakat*.
- Cahyani, R., Faitullah, F., & Hendrayani, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budiwijaya Education Center. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 8(2), 93–100. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v8i2.163>
- Erifebriani. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Keteladanan Pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja ( Studi Kasus : Perusahaan Alat Kesehatan )*. 01(04), 312–319.
- Ghanitri, E., & Hakim, L. (2024). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Saprotan Utama Demak. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(1), 692–704.
- Hamzah, G., Feriyanah, W., & Mulatsih, E. S. (2022). *Analisis Pengaruh Kenyamanan Dan Insentif Terhadap Etos Kerja*
- Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Oku Timur
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*(Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori kepemimpinan* ( luluk lailatul mabruroh (ed.); cetakan-1). Ahlimedia Press.
- Karina, O., Helmi, M., Aktarina, D., & Furqon, M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT.Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 7(2), 198–203. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.149>
- Komara, A., Hendrayani, I., Jannah, M., & Siringoringo, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Poltektrans Sdp Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 7(2), 162–174. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.155>
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Masruroh, S., & Wahjunianto, H. (2023). Pengaruh Punishment, Reward dan Rolling terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya. *MAPAN Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 8(1), 48. <https://doi.org/10.51774/mapan.v8i1.206>
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Publishing. Pekanbaru: Zanafa.
- Prayudi, A., Sari, W. P., & Anidya, D. A. (2022). *Kepemimpinan*.
- Romadhon, M. H. N., & Priyanto, E. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya*. 1–17.
- Romadhon, R., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2022). Kajian Empiris Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). *MANDAR: Management Development and*

- Applied Research Journal*, 4(2), 71–86.  
<https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1692>
- Sakinah, A. C., & Palupi, M. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus PT Jumbo Power International. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i1.738>
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik*, 2, 57–68.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (S. dan R. Damayanti (ed.); Cet.5). bumi aksara.
- Sudjud, W. S. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 55–68.  
<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.347>
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kebijakan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif, M., & Darmawan, R. R. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Yon Mitra Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Utami, R. F. (2019). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang. 1–25.
- Wati, T. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Express Pekanbaru. 1–137.