DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

Pengaruh Sanksi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

[1]Rafita, [2]Jenny Sari Br Tarigan, [3]Suri Purnami, [4]Muhammad Dalim
[1]Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Medan, Medan

E-mail: [1]rafita@students.polmed.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan keluaran penting yang mencerminkan kemampuan organisasi mencapai target kerjanya. Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, khususnya Divisi Produksi, kedisiplinan waktu masih menjadi persoalan karena tingkat keterlambatan karyawan belum stabil. Kondisi tersebut mendorong perusahaan menggunakan sanksi sebagai instrumen pengendalian agar kepatuhan terhadap ketentuan kerja dapat diperkuat. Penelitian ini menguji keterkaitan sanksi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PPKS Medan menggunakan pendekatan kuantitatif berdesain asosiatif. Seluruh 34 karyawan Divisi Produksi dijadikan responden melalui sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS. Pengujian parsial memperlihatkan bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung = 7,079; sig. 0,000 < 0,05), demikian pula disiplin kerja (thitung = 7,639; sig. 0,000 < 0,05). Pengujian simultan juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan (Fhitung = 32,474; sig. 0,000 < 0,05). Adjusted R Square sebesar 0,656 berarti 65,6% perubahan kinerja dapat diterangkan oleh sanksi dan disiplin kerja, sedangkan 34,4% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model penelitian.

Kata kunci : ***Sanksi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Divisi Produksi.***

ABSTRACT

Employee performance reflects how effectively an organization converts its resources and work processes into targeted outcomes. In the Production Division of the Indonesian Oil Palm Research Institute (IOPRI) Medan, employee lateness still fluctuates, indicating that time discipline has not been consistently maintained. To strengthen compliance, the organization uses sanctions as a control mechanism. This study examines the relationship of sanctions and work discipline with employee performance through a quantitative associative design. The entire population of 34 Production Division employees was included using saturated sampling. Responses were collected through a Likert-scale questionnaire and processed using data-quality testing, classical-assumption testing, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) in SPSS. The partial tests show a positive and significant effect of sanctions on performance ($t = 7.079$; $p < 0.001$), while work discipline also has a positive and significant effect ($t = 7.639$; $p < 0.001$). The joint test produced $F = 32.474$ with $p < 0.001$, confirming a simultaneous positive and significant effect. An Adjusted R^2 of 0.656 indicates that the two predictors explain 65.6% of the observed variation in employee performance, leaving 34.4% to factors not included in the model.

Keyword : ***Sanctions, Word Discipline, Employee Performance, Production Division***

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

1. PENDAHULUAN

Pencapaian sasaran perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal maupun teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola tenaga kerjanya. Karyawan yang kompeten, memahami tanggung jawab, serta menunjukkan perilaku kerja yang baik akan membantu menjaga kesinambungan proses operasional. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu ditempatkan sebagai bagian strategis dalam mempertahankan produktivitas sekaligus daya saing organisasi.

Tuntutan terhadap kualitas tenaga kerja semakin tinggi seiring meningkatnya persaingan antarorganisasi. Indonesia masih menghadapi tantangan dalam aspek tersebut. World Talent Ranking (WTR) 2025 menempatkan Indonesia pada urutan ke-53 dari 69 negara setelah mengalami penurunan tujuh peringkat. Dengan skor 40,87, posisi Indonesia berada di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand. Data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja nasional masih menjadi agenda penting (goodstats.id, 2025).

Posisi tersebut memberi gambaran bahwa organisasi di Indonesia perlu terus memperkuat kualitas karyawannya. Upaya ini penting bukan hanya untuk meningkatkan hasil kerja individu, tetapi juga untuk menjaga agar kegiatan operasional berlangsung konsisten dan sasaran organisasi tetap dapat dicapai.

Salah satu aspek yang berhubungan langsung dengan keteraturan kerja ialah disiplin. Afiyah dkk. (2024: 149) memandang disiplin sebagai dasar yang membantu individu maupun organisasi mencapai tujuan. Dalam praktik manajemen, kepatuhan tersebut dapat diperkuat melalui sanksi yang bukan hanya berfungsi sebagai konsekuensi atas pelanggaran, tetapi juga sebagai pengingat agar perilaku yang sama tidak berulang.

PPKS Medan merupakan lembaga penelitian kelapa sawit yang telah berkembang sejak 1916 dan berperan dalam inovasi perkelapasawitan. Keberlangsungan kegiatan lembaga sangat dipengaruhi oleh kemampuan mempertahankan mutu hasil kerja dan kepercayaan mitra. Dalam konteks ini, Divisi Produksi memiliki posisi penting karena menangani produk utama pada unit bisnis Satuan Usaha Strategis-Bahan Tanaman (SUS-BHT). Oleh sebab itu, konsistensi kinerja pegawai pada divisi tersebut berkaitan langsung dengan pencapaian target lembaga.

Beban kerja pada Divisi Produksi menuntut ketepatan pelaksanaan tugas karena hasil kerja divisi memberi kontribusi besar terhadap pendapatan PPKS. Target produksi hanya dapat dicapai apabila pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal, prosedur, dan standar yang berlaku. Tantangannya, setiap karyawan membawa karakteristik, motivasi, dan kebiasaan kerja yang berbeda sehingga konsistensi kinerja tidak selalu mudah dipertahankan.

Besarnya arti Divisi Produksi bagi PPKS juga tercermin pada kontribusinya terhadap pendapatan lembaga. Keterangan Supervisor Divisi Produksi menunjukkan bahwa sekitar 75% pendapatan PPKS berasal dari unit bisnis SUS-BHT yang dikelola divisi tersebut. Dengan proporsi sebesar itu, efisiensi proses produksi mempunyai dampak langsung terhadap keberlanjutan operasional lembaga.

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

Kontribusi tersebut membuat gangguan pada proses produksi perlu ditekan semaksimal mungkin. Hambatan yang terjadi pada satu bagian dapat merambat ke tahapan berikutnya dan akhirnya memengaruhi capaian operasional perusahaan secara keseluruhan.

Persoalan menjadi semakin penting ketika masalah disiplin waktu muncul di dalam rangkaian produksi. Proses SUS-BHT tersusun atas aktivitas yang saling bergantung. Karena itu, keterlambatan seorang pekerja dapat menunda pekerjaan pada bagian lain dan menurunkan efisiensi alur produksi, bukan sekadar menjadi pelanggaran administratif individual.

Selama kegiatan magang di Divisi Produksi PPKS Medan, peneliti mengamati bahwa kepatuhan terhadap waktu kerja belum stabil. Keterlambatan yang berlangsung berulang dapat menggeser jadwal produksi kecambah sawit dan pada kondisi tertentu berpotensi memengaruhi mutu hasilnya. Situasi tersebut menunjukkan perlunya pengendalian disiplin yang konsisten, termasuk pemberian teguran sebagai bentuk sanksi ringan kepada karyawan yang terlambat.



Gambar1. Grafik Keterlambatan Karyawan Produksi

Gambar 1.1 menunjukkan perbedaan jumlah waktu kerja yang hilang akibat keterlambatan selama satu tahun. Pada kelompok karyawan tetap, akumulasi waktu yang tidak termanfaatkan mencapai 2.644 jam, sedangkan pada karyawan tidak tetap mencapai 1.584 jam. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan terjadi secara berulang dan perlu dipandang sebagai pola masalah kedisiplinan, bukan kejadian insidental. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pengendalian disiplin yang telah diterapkan belum sepenuhnya menghasilkan kepatuhan waktu yang konsisten.

Apabila pola tersebut terus berlanjut, efeknya dapat meluas dari penurunan produktivitas divisi sampai pada terganggunya pencapaian target dan kestabilan kinerja organisasi.

PPKS Medan menggunakan sanksi sebagai salah satu mekanisme untuk mencegah pelanggaran sekaligus memperbaiki perilaku kerja. Bentuknya dapat meningkat dari teguran sampai pemutusan hubungan kerja sesuai tingkat pelanggaran. Kebijakan ini diarahkan agar perilaku karyawan tetap sesuai dengan SOP. Meskipun demikian, efektivitas sanksi dalam mendukung produktivitas Divisi Produksi tetap perlu diuji secara empiris.

Atas dasar kondisi tersebut, penelitian dilakukan untuk memperoleh bukti mengenai hubungan penerapan sanksi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Divisi Produksi PPKS Medan. Fokus tersebut kemudian dirumuskan dalam penelitian berjudul “Pengaruh Sanksi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Sanksi

Menurut Mangkunegara (2021: 131), sanksi merupakan konsekuensi organisasi terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pemberiannya diarahkan pada

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

tiga hal, yaitu memperbaiki perilaku yang tidak sesuai, mempertahankan ketaatan terhadap ketentuan organisasi, dan memberikan pembelajaran agar pelanggaran tidak terulang.

Dengan demikian, sanksi tidak sekadar dapat dipahami sebagai hukuman. Dalam konteks organisasi, sanksi juga mempunyai fungsi pembinaan karena mendorong karyawan mengenali kesalahan, memperbaiki tindakan, meningkatkan kehati-hatian, dan membangun kepatuhan yang lebih baik pada masa berikutnya.

2.2 Disiplin Kerja

Afiyah dkk. (2024: 149) menjelaskan bahwa istilah disiplin berkaitan dengan kata "disciple" yang mengandung makna belajar. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya soal menaati peraturan tertulis, tetapi juga berkaitan dengan proses pembentukan perilaku yang membantu individu berkembang ke arah yang lebih baik.

Davis dalam Mangkunegara (2021: 129) menyatakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standards". Makna pernyataan tersebut menempatkan disiplin sebagai tindakan manajemen untuk memastikan standar organisasi benar-benar dijalankan dalam praktik kerja.

Afandi dalam Syahdina dkk. (2025) memandang disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap ketentuan organisasi yang telah ditetapkan melalui mekanisme yang sah dan diketahui oleh pihak terkait. Kepatuhan tersebut diharapkan tumbuh dari kesadaran pekerja sehingga perilaku sehari-hari menunjukkan keteraturan, ketertiban, dan ketaatan. Ketika disiplin sudah menjadi kebiasaan, aturan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai beban eksternal.

Puspita (2023: 23) menempatkan disiplin sebagai aspek yang perlu dikelola karena dapat mendukung peningkatan kinerja sekaligus menjaga aktivitas kerja tetap berada dalam koridor ketentuan perusahaan. Disiplin juga membantu membatasi penggunaan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak terkait dengan tugas dan memperjelas perilaku yang dapat maupun tidak dapat diterima di tempat kerja.

Berdasarkan sejumlah pandangan tersebut, disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kesediaan karyawan menjalankan aturan, pedoman, dan standar kerja secara konsisten. Kepatuhan tersebut berasal bukan hanya dari tekanan aturan formal, tetapi juga dari kesadaran individu terhadap tanggung jawabnya. Disiplin yang terpelihara akan membantu menciptakan proses kerja yang lebih teratur dan mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

2.3 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2021: 67) mengaitkan kinerja dengan Job Performance atau Actual Performance, yakni capaian yang diperoleh individu atau kelompok dari pelaksanaan pekerjaan. Kinerja dapat dinilai melalui kualitas maupun kuantitas hasil sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pengujian dilakukan terhadap data numerik untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis. Hubungan dua variabel bebas, yaitu sanksi dan disiplin kerja, dengan satu variabel terikat berupa kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Melalui teknik tersebut, kontribusi masing-masing variabel maupun pengaruhnya secara bersama-sama dapat diuji secara statistik.

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Program tersebut digunakan sebagai alat bantu untuk menjalankan rangkaian pengujian statistik yang diperlukan dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Sanksi terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian parsial, variabel sanksi memperoleh thitung 7,079, sedangkan ttabel 2,039. Nilai signifikansinya sebesar 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Kombinasi kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan PPKS Medan bersifat positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (Ha1) didukung oleh data penelitian.

Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui pandangan Mangkunegara (2021) yang menempatkan sanksi sebagai instrumen koreksi terhadap pelanggaran agar perilaku kerja membaik dan tanggung jawab meningkat. Temuan Fajar et al. (2023) juga menunjukkan bahwa punishment yang diterapkan secara tepat dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan.

Dalam konteks PPKS Medan, ketegasan pemberian sanksi membuat karyawan lebih berhati-hati ketika melaksanakan pekerjaan dan lebih memperhatikan ketentuan perusahaan. Upaya menghindari pelanggaran turut membantu menjaga kelancaran proses produksi. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang tepat dapat berjalan searah dengan peningkatan kinerja.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t pada disiplin kerja menghasilkan thitung 7,639, sedangkan ttabel 2,039, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PPKS Medan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (Ha2) diterima.

Secara teoretis, hasil tersebut sesuai dengan pandangan Afandi yang melihat disiplin sebagai kepatuhan karyawan terhadap ketentuan dan prosedur organisasi. Kepatuhan yang lebih kuat membantu pelaksanaan tugas menjadi lebih tertib sehingga tanggung jawab dapat dijalankan secara lebih efektif. Arah temuan yang sama juga dilaporkan oleh Syahfitri dan Indriani (2025) serta Lestari dan Karneli (2024), yang menempatkan disiplin sebagai unsur penting dalam pembentukan perilaku kerja teratur.

Pada Divisi Produksi PPKS Medan, disiplin tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut membantu menjaga kontinuitas kegiatan produksi sekaligus mengurangi potensi kesalahan kerja. Dengan demikian, peningkatan disiplin berhubungan dengan peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

4.3 Pengaruh Sanksi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian simultan menghasilkan Fhitung 32,474, sedangkan Ftabel 3,305, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sanksi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PPKS Medan. Adjusted R Square sebesar 0,656 menunjukkan bahwa 65,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 34,4%

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Temuan ini dapat dikaitkan dengan konsep system factors dari Armstrong dan Baron dalam Rumawas (2021: 62), yang menempatkan prosedur, tata kerja, dan sistem organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, sanksi menjadi bagian dari mekanisme sistem, sedangkan disiplin mencerminkan perilaku karyawan dalam mematuhi mekanisme tersebut.

Pada PPKS Medan, fungsi kedua variabel terlihat saling melengkapi. Sanksi memberi batas yang jelas terhadap pelanggaran, sedangkan disiplin mendorong karyawan menjaga ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan dalam pekerjaan sehari-hari. Kombinasi keduanya membantu menciptakan proses kerja yang lebih tertib dan efisien. Dengan demikian, penerapan sanksi secara proporsional bersama disiplin kerja yang konsisten dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap hubungan sanksi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PPKS Medan, diperoleh tiga simpulan utama.

1. Variabel sanksi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh thitung 7,079 yang lebih besar daripada ttabel 2,039 serta nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian, Ha1 diterima. Secara praktis, sanksi yang diterapkan secara tepat dapat memperkuat kepatuhan, mengurangi pelanggaran, dan mendorong tanggung jawab kerja.
2. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai thitung 7,639 melampaui ttabel 2,039 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, sehingga Ha2 diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas berkaitan dengan tingkat kinerja yang lebih baik.
3. Ketika diuji secara bersama-sama, sanksi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung 32,474 lebih tinggi daripada Ftabel 3,305 dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga Ha3 diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa kebijakan sanksi yang konsisten akan lebih efektif apabila didukung oleh disiplin kerja yang kuat. Karena itu, perusahaan perlu menjaga objektivitas penerapan sanksi sekaligus memperkuat pembiasaan disiplin untuk mendukung kualitas SDM dan pencapaian sasaran organisasi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan kepada Bapak Hindito dan Ibu Rossamawati atas dukungan yang diberikan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang membantu pelaksanaan penelitian sampai penyusunan artikel ini selesai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Afiyah, S., Gadzali, S. S., & Suwarno, B. (2024). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Purba, S., Triono, T., Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, T., Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., Jaya, R. K., Martha, D., Irawan, R., Luturmas, Y., & Setiawan, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan teori*. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.

Puspita, R. (2023). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Analisis reward, punishment, dan disiplin kerja*. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.

Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Manado: Penerbit Unsrat Press.

Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Hendry, J., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Sumatera Barat: Penerbit PT Global Eksekutif

Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Kuswandi, A. F. S., Sastri, L., Falani, I. N. A., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Jakarta: Penerbit Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan ke-5). Bandung: CV Alfabeta.

Siagian. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Penerbit Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Wulandari, D. F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gerbang Media.

Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application*, *3*(1), 75–85.

Fajar, F., Umban, A. J., & Aeni, F. F. (2022). Influence Work Discipline and Punishment on Employee Performance. Fair Value: *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1054-1060.

Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *Center of Economic Student Journal*, *6*(2), 116–126.

Lamin. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekan Baru. *Riau Economics and Business Review*, *12*(2), 163–166.

Lestari, I. P., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau. *ECo-Buss: Economics Adn Business*, *7*(2).

Mata, M. A., Kurniawan, A. W., Ruma, Z., Musa, C. I., & Tenri Sayu Puspitaningsih, D. (2023). Pengaruh Reward Dan Punisment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. *Sibatik Journal*, *2*(3), 855–866.

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(02), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Saputra, R. A. (2021). Analisa Sistem Reward & Punishment Dan

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus PT. Prakarsa Alam Segar). *Jurnal Akrab Juara*, *6*(2), 72–79.

Syahdina, A., Dong, Y. K., Fitriani, S. N., Safrida, S., Marliana, S., & Alawiyah, S. O. (2025). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta. *Indonesia Economic Journal*, *1*(2), 1548–1565.

Syahfitri, R. S., & Indriani, R. (2025). Analisis Punishment dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai BBPPTP Medan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(4), 4834–4841.

Andira, A. 2025. *Pengaruh Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

Zhafira, M. 2025. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paya Pinang Group* (Skripsi, Politeknik Negeri Medan).