PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* KINERJA KARYAWAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOJAYA AGRINUSA

Sofia Putri Salsabila, Hichmaed Tacha Hinggo,Sri Rahmayanti
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: Sofiaputri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja karyawan di PT Indojaya Agrinusa yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling pada 34 karyawan divisi commercial farm. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan. Kesimpulannya, peningkatan kepemimpinan, pemberian reward yang tepat, dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Reward, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sehingga peningkatan kinerja menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

PT Indojaya Agrinusa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan periode 2023–2025, terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan, dari kategori sangat baik menjadi kurang baik. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar tidak berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan adanya

gaya kepemimpinan yang kurang optimal, seperti minimnya komunikasi, kurangnya pemberian arahan yang jelas, serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, *reward* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan *reward* yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku. Tingkat disiplin yang rendah, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, dapat menghambat produktivitas kerja. Data absensi karyawan menunjukkan masih tingginya tingkat keterlambatan, yang mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin kerja di perusahaan.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, *reward,* dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, *reward*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indojaya Agrinusa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu seperti kemampuan dan motivasi, maupun dari lingkungan organisasi seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, dan disiplin kerja. Indikator kinerja karyawan umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan motivasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Indikator kepemimpinan mencakup kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian dalam mengambil keputusan, kemampuan mendengar, dan ketegasan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, reward juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Reward merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja yang telah dicapai. Reward dapat berupa finansial seperti gaji, insentif, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan interpersonal dan promosi jabatan. Pemberian reward yang adil dan sesuai dengan kinerja akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, sistem reward yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Indikator disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap waktu, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap tugas dan tanggung jawab, serta tingkat kehadiran. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali hubungan antara kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks PT Indojaya Agrinusa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT Indojaya Agrinusa yang berlokasi di Pekanbaru pada periode Oktober hingga November 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 80 orang, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 34 orang karyawan tetap pada divisi commercial farm. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria tertentu sesuai kebutuhan penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang meliputi kepemimpinan, reward, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Sebelum digunakan, instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan data.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan

secara parsial dan simultan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan di PT Indojaya Agrinusa berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kualitas kerja, inisiatif, dan kedisiplinan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap variabel kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja, meskipun masih ditemukan beberapa kelemahan dalam implementasinya.

Tabel 1 Uji Validitas Item Kuesioner Kinerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Y.1	0,579	0,339	Valid
Y.2	0,770	0,339	Valid
Y.3	0,659	0,339	Valid
Y.4	0,633	0,339	Valid
Y.5	0,777	0,339	Valid
Y.6	0,782	0,339	Valid
Y.7	0,731	0,339	Valid
Y.8	0,521	0,339	Valid
Y.9	0,493	0,339	Valid
Y.10	0,343	0,339	Valid
Y.11	0,692	0,339	Valid
Y.12	0,605	0,339	Valid
Y.13	0,605	0,339	Valid
Y.14	0,448	0,339	Valid
Y.15	0,566	0,339	Valid
Y.16	0,595	0,339	Valid
Y.17	0,564	0,339	Valid
Y.18	0,673	0,339	Valid

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat menjelaskan tentang hasil uji validitas item kuesioner dengan menggunakan metode korelasi item dengan total skor item. Berdasarkan tabel di atas telihat bahwa nilai r hitung terendah yaitu pada item Y.10 pada kuesioner kinerja, namun didapat bahwa nilai r hitung tersebut > r tabel (0,343 > 0,339), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai data untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2 Uji Validitas Item Kuesioner Kepemimpinan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
X1.1	0,698	0,339	Valid
X1.2	0,634	0,339	Valid
X1.3	0,664	0,339	Valid
X1.4	0,593	0,339	Valid
X1.5	0,524	0,339	Valid
X1.6	0,531	0,339	Valid
X1.7	0,498	0,339	Valid
X1.8	0,629	0,339	Valid
X1.9	0,679	0,339	Valid
X1.10	0,635	0,339	Valid

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan tabel 4.12 di atas telihat bahwa nilai r hitung terendah yaitu pada item X1.7 pada kuesioner kepemimpinan, namun didapat bahwa nilai r hitung tersebut > r tabel (0,498 > 0,339), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai data untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3 Uji Validitas Item Kuesioner *Reward* Kinerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
X2.1	0,781	0,339	Valid
X2.2	0,613	0,339	Valid
X2.3	0,676	0,339	Valid
X2.4	0,533	0,339	Valid
X2.5	0,478	0,339	Valid
X2.6	0,596	0,339	Valid
X2.7	0,423	0,339	Valid
X2.8	0,602	0,339	Valid
X2.9	0,571	0,339	Valid
X2.10	0,630	0,339	Valid
X2.11	0,657	0,339	Valid
X2.12	0,655	0,339	Valid

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan tabel 4.10 di atas telihat bahwa nilai r hitung terendah yaitu pada item X2.7 pada kuesioner reward kinerja, namun didapat bahwa nilai r hitung tersebut > r tabel (0,423 > 0,339), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai data untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach alpha*	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,925	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,878	0,60	Reliabel
Reward kinerja	0,889	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,923	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha yang melebihi nilai kritis 0,60. variabel kinerja menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,925, kepemimpinan sebesar 0,878, reward kinerja sebesar 0,889, dan disiplin kerja sebesar 0,923. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, maka seluruh instrumen dinyatakan sangat reliabel, yang berarti konsisten dalam mengukur masing-masing variabel yang dimaksud. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas yang baik.

Tabel 5 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan	Reward Kinerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		34	34	34	34
Normal Parameters[a,b]	Mean	33.68	40.26	33.56	60.35
	Std. Deviation	4.125	4.826	4.172	6.809
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.104	.148	.101
	Positive	.086	.104	.097	.101
	Negative	-.084	-.082	-.148	-.069

Test Statistic	.086	.104	.148	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]	.200[c,d]	.056[c]	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan tabel 4.16 di atas hasil uji normalitas, data kepemimpinan, reward kinerja, dan disiplin kerja serta kinerja lebih besar dari 0,05, yang mana nilai sig terendah yaitu pada variabel disiplin kerja yaitu 0,056, namun nilai tersebut lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

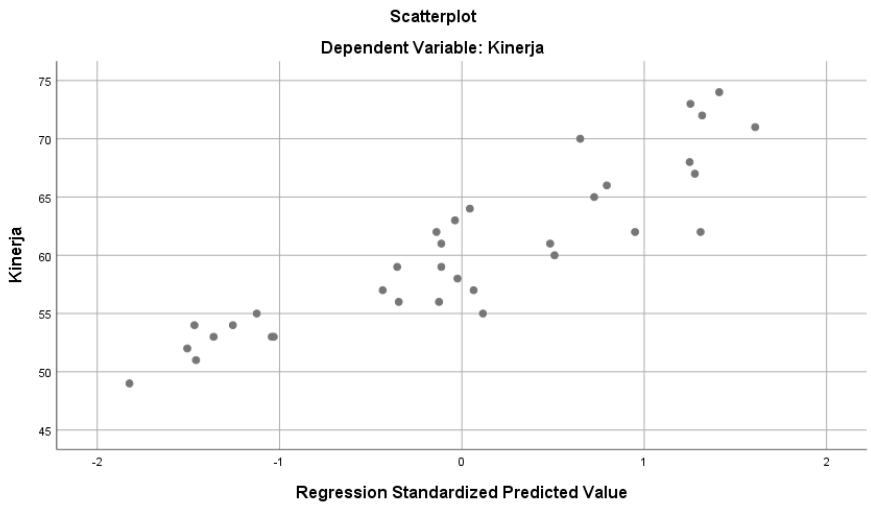
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.806	5.222		.346	.732		
	Kepemimpinan	.595	.171	.361	3.489	.002	.592	1.688
	Reward Kinerja	.416	.154	.295	2.708	.011	.534	1.872
	Disiplin Kerja	.648	.178	.397	3.650	.001	.535	1.870

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen dalam model regresi, yaitu kepemimpinan, reward kinerja, dan disiplin kerja, memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan adalah 0,592 dengan VIF 1,688, reward kinerja memiliki tolerance 0,534 dengan VIF 1,872, dan disiplin kerja menunjukkan tolerance 0,535 dengan VIF 1,870, karena seluruh nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi memenuhi salah satu syarat asumsi klasik yang penting dalam analisis regresi berganda.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan 2026

Hasil uji scatterplot pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa data sampel tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam penelitian ini juga dilakukan uji glejser untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.806	5.222		.346	.732
	Kepemimpinan	.595	.171	.361	3.489	.002
	Reward Kinerja	.416	.154	.295	2.708	.011
	Disiplin Kerja	.648	.178	.397	3.650	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, serta motivasi kepada karyawan akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal.

Variabel reward juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Reward yang diberikan secara adil dan transparan menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Tingginya tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan, kehadiran, dan tanggung jawab kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja seperti keterlambatan dan ketidakhadiran dapat menghambat produktivitas kerja.

Secara simultan, kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama menentukan tingkat kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, sistem penghargaan, dan disiplin kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di PT Indojaya Agrinusa dapat dilakukan melalui perbaikan gaya kepemimpinan, pemberian reward yang tepat, serta peningkatan disiplin kerja. Perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indojaya Agrinusa, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan, semakin tepat pemberian reward, serta semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, serta tanggung jawab kerja menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih efektif, pemberian arahan yang jelas, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sistem reward yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan guna meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan disiplin kerja juga perlu menjadi perhatian utama dengan mempertegas aturan serta memberikan sanksi yang konsisten bagi pelanggaran. Dengan upaya tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P., dan Bahri, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen.

Andreyan, R., et al. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.

Anggoman, F., et al. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Ariasih, N. K., et al. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.

Atmayana, I. B., dan Indrawati, A. D. 2016. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.

Citra, L., et al. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi.

Dwijayanti, R., et al. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Ervandana, D., dan Sitohang, S. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.

Forbeshu, M., dan Edalmen. 2023. Pengaruh Reward, Punishment dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.

Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kartono, K. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.

Nompo, F., dan Pandowo, M. 2020. Pengaruh Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA.

Pranogyo, et al. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.

Selviyanti, dan Junaidi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi.

Sudiro, A., dan Putri, R. 2022. Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutari, et al. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen.

Tannady, H., et al. 2022. Analisis Penilaian Kinerja dengan Metode 360 Degree Feedback. Jurnal Manajemen.

Tiara. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.