

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 4, 2024, Hal. 471 - 477

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEDISIPLINAN
KINERJA GURU DI YAYASAN ZAID BIN TSABIT**

Dina Aulia¹, Syahrums Agung², Agung Wibowo³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kinerja Guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap disiplin kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit, untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap disiplin kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit, untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment secara bersama-sama terhadap disiplin kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan ukuran sampel sebanyak 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara reward terhadap disiplin kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit, ada pengaruh signifikan antara punishment terhadap disiplin kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit, dan ada pengaruh signifikan antara variabel reward dan punishment secara bersama-sama di Yayasan Zaid Bin Tsabit.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Disiplin Kerja, Kinerja, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research is entitled The Effect of Reward and Punishment on the discipline of teacher performance at the Zaid Bin Tsabit Foundation. The aims of this research are: To determine the effect of reward on the disciplinary performance of teachers at the Zaid Bin Tsabit Foundation, to determine the effect of punishment on the disciplinary performance of teachers at the Zaid Bin Tsabit Foundation, to determine the effect of reward and punishment together on the disciplinary performance of teachers at the Foundation Zaid Bin Tsabit. This research method uses quantitative research with a sample size of 53 people. The results of the research showed that there was no significant influence between reward on the disciplinary performance of teachers at the Zaid Bin Tsabit Foundation, there was a significant influence between punishment on the disciplinary performance of teachers at the Zaid Bin Tsabit Foundation, and there was a significant influence between the reward and punishment variables together at the Zaid Foundation Bin Tsabit.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline, Performance, Human Resources

Alamat Korespondensi
E-mail: auliadina985@gmail.com

Pendahuluan

Capaian target sebuah lembaga memerlukan sokongan SDM yakni karyawan yang bermutu. Kinerja optimal akan di tunjukan para karyawan jika lembaga memberi dukungan tinggi hingga para karyawan merasa lebih dihargai serta bisa bekerja menyesuaikan visi misi instansi (Gohari, Ahmadloo, Boroujeni, & Hosseinipour, 2013). Peningkatan kinerja para pegawai harus di perhatikan teruntuk mengamati juga memperbaiki untuk peningkatan serta menjaga mutu kinerja seseorang. Perihal ini di dukung pula oleh penelitian lain yang menunjukkan satu metode teruntuk peningkatan kinerja ialah implementasi reward serta punishment menjadi wujud pemberian motivasi (Kamsir, 2004; Mas'ud, Jonathan, & Lau, 2015; Sinambela 2017).

Reward ialah memberikan penghargaan pada individu sebab sudah melakukan tindakan benar. Di kamus bahasa Inggris, *reward* artinya penghargaan atau bonus. *Reward systems are effective educational strategies that can both enhance the joy of learning a language for teachers and provide them with motivation to improve.* Ngalm Purwanto (2012:182) memaparkan pemberian penghargaan hingga sanggup menggiatkan individu upayanya teruntuk membetulkan serta meningkatkan kedisiplinanya. Sedangkan Berdasarkan Fahmi (2017:64) *Reward* kerap dikenal sebagai imbalan adalah wujud penghargaan membalas jasa seorang pegawai akan prestasi pekerjaannya, berwujud finansial atau non finansial dari pendapat beragam ahli disimpulkan bahwa *reward* ialah wujud penghargaan membalas jasa individu sebab perilaku terpuji. Berawal dari *reward* hingga dijadikan wujud penghargaan hingga seseorang merasakan dihargai akan hasil kerjanya. Tiap organisasi bisa menetapkan wujud pemberian *reward* pada pegawainya. Penetapan memberikan *reward* dari lembaga harus mencermati pula prosedur bagaimanaanya pegawai mencapai *reward*, salah satunya meliputi perbuatan baik yang berorientasi pada kinerja nya, Adanya *reward* bisa dijadikan satu metode yang dipakai teruntuk mendorong individu dalam peningkatan performa kinerja dengan maksimal (Fitri, Ludigdo, & Djamhuri, 2013).

Pemberian *reward* menjadi wujud penghargaan pada para karyawan ukan hanya terbatas gaji atau sejenisnya. Krusial teruntuk mempertimbangkan wujud lain dari *reward*. Koencoro (2013) di penelitiannya meyebutkan *reward* tergolong dua wujud, yakni *extrinsic reward* serta *intrinsic reward*. Wujud *reward* itu pastinya berbeda pula di tingkat capaian kinerja pegawai, tetapi bagaimanapun wujudnya *reward* bisa menimbulkan kinerja yang optimal serta mendorong karyawan supaya meraih performa kinerja yang dibanggakan. *Reward* wujud *extrinsic* serta *intrinsic* sudah menunjukkan pengaruh senilai 70,2% terhadap kinerja karyawan Bank di Bangladesh, serta menunjukkan terdapat koherensi kuat dari *reward* wujud *extrinsic* atau *intrinsic*. Di variabel independen yang berpengaruh pada timbulnya kinerja menjadi varibel dependen (Aktar et al., 2012).

Implementasi *punishment* bisa berperan krusial teruntuk menjaga kedisiplinan kinerja karyawan. Artinya karyawan sanggup memberi hasil kinerja optimal, pemberian *punishment* menyesuaikan tindakan para karyawan, sebab pada prinsipnya *punishment* adalah sebagian instrumen pendong para karyawan supaya bekerja optimal (Hasibuan, 2009). Saat karyawan memperoleh *punishment* aka nada rasa bersalah serta makin menekan kesalahan yang diperbuat. Sebaliknya saat karyawan kerap memperoleh *reward* maka akan mendorong serta ada semangat tinggi teruntuk bekerja keras. Melalui perihal itu berimbas terhadap pemberian hasil kinerja teruntuk organisasinya (Ali, Haselman, & Hj. Hasniati, 2011). Penelitian terdahulu menunjukan melalui implementasi *punishment* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Sahril, 2023).

Tujuan *reward* serta *punishment* beriringan teruntuk peningkatan kinerja dan banyak dilaksanakan penelitian terdahulu, serta memperlihatkan hasil *reward* serta *punishment* beriringan berdampak positif pada meningkatkan kedisiplinan kinerja. Di hasil penelitian yang dilaksanakan Aspari, (2021) terkait "Pengaruh *reward* serta *punishment* pada kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya I" menggunakan metode kuantitatif sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukan *reward* serta *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai senilai 61%. Melalui perihal itu organisasi memerlukan pembuatan sistem *reward* yang baik supaya bisa menguatkan tindakan positif para karyawan

hingga berorientasi terhadap hasil kinerja, begitupun *punishment* yang menyesuaikan kesalahan supaya tidak mengulangi pelanggaran serupa.

Penelitian itu memperlihatkan terdapat pengaruh pemberian reward serta punishment pada hasil kedisiplinan kinerja para karyawan dilembaga. Sedangkan pada organisasi Islam Terpadu masih sedikit di temui penelitian serupa membahas mengenai adanya pengaruh reward serta punishment pada kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit , Guru disini merupakan SDM terpenting dalam meningkatkan mutu kualitas Apabila dalam pemberian layanan prima kepada siswa maka bisa dipastikan guru mempunyai nilai mutu yang unggul. Hingga teramat diperlukan disiplin kinerja yang optimal teruntuk menghasilkan mutu yang maksimal juga.

Melalui peristiwa itu memperlihatkan *reward* bisa mengoptimalkan guru supaya lebih kompeten. Tetapi harus ada pemberian *punishment* pula teruntuk guru yang tidak optimal kinerjanya. Maka penelitian menginginkan mengamati sebesar apa *reward* serta *punishment* untuk mengukur kedisiplinan kinerja tersebut berpengaruh kepada guru yang mana selama ini masih sedikit di jumpai penelitian yang membahas variabel *reward* dan *punishment*. Serta ketertarikan peneliti teruntuk menyertakan variabel *reward* serta *punishment* menjadi variabel independen teruntuk memahami keberpengaruhan *reward* serta *punishment*. Perihal ini disebabkan masih sedikit di jumpai adanya penelitian mengenai *reward* serta *punishment* di sekolah juga disokong terdapat informasi serta peristiwa yang telah dipaparkan diatas, Hingga peneliti ingin melaksanakan penelitian berjudul **"PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEDISIPLINAN KINERJA GURU DI YAYASAN ZAID BIN TSABIT."**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk menegtahui ada tidaknya pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit. (2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *reward* serta *punishment* secara simultan pada kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit. Manfaat penelitian ini yang di harapkan penulis yaitu (1) Hasil penelitian bisa menjadi referensi teruntuk pihak guru sekolah islam terpadu untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja guru melalui *reward* serta *punishment*. (2) Hasil penelitian bisa menjadi anjuran teruntuk supaya menyemangati guru teruntuk peningkatan kinerja serta profesionalitas melewati *reward-reward* yang sudah ada.

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Berdasarkan Kuncoro (2013:145) Data ini ialah yang ditaksir di skala numerik (angka), terpecah sebagai data interval serta data rasio. Sumber data merupakan informasi diperoleh peneliti untuk menjawab pernyataan di penelitian. Populasi dari penelitian ini berjumlah 53 orang yang merupakan guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit, dan sampel yang diambil dengan menggunakan total sampling yang berjumlah 53 orang responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis linier berganda, dan melakukan uji hipotesis bak secara parsial maupun simultan.

Hasil dan Pembahasan

Data primer dan data sekunder di gunakan dalam penelitian ini. Cara mengumpulkan data primer yang di pakai melakukan observasi dan penyebaran kuisioner kepada responden, karena keadaan yang sekarang mengakibatkan observasi dilakukan secara wawancara Pimpinan Yayasan Zaid Bin Tsabit. Berdasarkan analisis data yang telah dikumpulkan menunjukkan tidak ada pengaruh dalam variabel reward dan adanya pengaruh variabel punishment terhadap kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit secara uji f , $F_{hitung} 16,927 > 3,18$, Maka disimpulkan variabel Y mempengaruhi variabel X1 serta X2. Berikut hasil data yang telah dikumpulkan :

Uji Kelayakan Model F

Tabel 1. Hasil uji f

ANNOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2794.234	2	1397.117	16.927	.000 ^a
Residual	4126.898	50	82.538		
Total	6921.132	52			

a. **Dependent Variabel. Kedisiplinan Kinerja**

b. **Predictors : (Constant), *Punishment*, *Reward***

Sumber data primer, 2024

Dengan gambar diatas menunjukkan nilai fhitung lebih besar dari ftabel $16,927 > 3,18$.

1. Uji Kelayakan Model t

Tabel 2. Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Error	Std. Error	Satndardized Coefficients Beta	t
1(Constant)	61.059	7.970			7.661
<i>Reward</i>	-216	.229		-.155	-945
<i>Punishment</i>	.829	.183		.743	4.525

a. **Dependent Variabel. Kedisiplinan Kinerja**

Sumber data primer, 2024

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,025;53-2-1) \\
 &= t (0,025 ; 50) \\
 &= 2,008
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas membuktikan :

(1). Pengaruh X1 pada Y Didapati nilai sign $0,349 > 0,05$ serta nilai t hitung $-0,945 < 2,008$, hingga kesimpulannya H1 ditolak maknanya tak ada pengaruh antar variabel X1 pada variabel Y. (2) Pengaruh X2 pada Y Didapati nilai sign $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $4,525 > 2,008$, hingga kesimpulannya H2 diterima maknanya ada pengaruh dari variabel X2 pada variabel Y.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berlandaskan pelaksanaan pengujian analisis statistic terhadap variabel X1, X2 serta Y di penelitian ini mencoba untuk memberikan pembahasan terhadap suatu permasalahan yang di bahas didalam penelitian ini:

Pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan kinerja

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial bisa dipahami hasil X1 > nilai a ($-0,945 < 2,008$). Dengan t hitung < t tabel. Hingga hipotesis pertama *reward* tak berpengaruh signifikan pada kedisiplinan kinerja di Yayasan Zaid Bin Tsabit.

Hasil penelitian ini beriringan bersama penelitian (Apsari, 2021) berjudul “ Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja bank syariah indonesia KC Palangka Raya 1” bahwa besarnya pengaruh reward pada kinerja pegawai tak berpengaruh signifikan.

Dengan adanya sistem *reward* yang baik dari Yayasan Zaid Bin Tsabit dapat disimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan atau lembaga pendidikan ini tak terlalu berpengaruh terhadap kedisiplinan kinerja dikarenakan tak signifikannya antara variabel (X1) pada (Y).

Pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial bisa dipahami hasil $X_2 < \text{nilai } a (4,525 > 2,008)$. Dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Hingga hipotesis kedua *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kinerja di Yayasan Zaid Bin Tsabit.

Hasil penelitian ini beriringan penelitian (Sri Astuti et al., n.d.) berjudul “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan” yakni *punishment* pengaruh positif serta signifikan pada kedisiplinan kinerja dari Yayasan zaid bin tsabit.

Dengan adanya sistem *punishment* yang baik dari Yayasan Zaid Bin Tsabit dapat disimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan atau lembaga pendidikan ini merasa lebih hati-hati dalam melakukan kesalahan terhadap perusahaan atau lembaga dan karyawan mendapatkan kedisiplinan pada pekerjaannya.

Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara simultan dipahami hasil X_1 serta X_2 adalah $16,927 > 3,18$. Dengan begitu $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dimana nilai signifikan adalah $< \text{probalitas } 0,000 < 0,05$. Hingga ketiga hipotesis terbukti *reward* serta *punishment* mempunyai pengaruh signifikan pada kedisiplinan kinerja. Artinya variasi nilai kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit sebesar 4,04% ditentukan oleh faktor *reward* serta *punishment*.

Hasil penelitian ini beriringan penelitian (Febrianti et al., 2023) berjudul “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT POS. Indonesia (Persero) Tasikmalaya” yakni secara simultan *reward* serta *punishment* mempunyai pengaruh signifikan pada kedisiplinan kinerja.

Kesimpulan

Berlandaskan hasil penyelenggaraan penelitian selama beberapa bulan teruntuk memperoleh data seperti kajian teoritik, analisis data juga uraian hasil penelitian sudah dipaparkan di bab diatas, jadi penelitian terkait *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru sudah disimpulkan serta dibuktikan hipotesis yang diungkapkan bisa diterima. Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru SDIT-SMPIT Zaid Bin Tsabit sebanyak 53 guru sebagai sampel penelitian. Penelitian ini memberikan hasil kesimpulannya berikut : (1) Tidak terdapat pengaruh signifikan dari *reward* pada kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit, terbukti dimana $F_{\text{hitung}} = -0,945$ lebih kecil dari $F_{\text{tabel}} = 2,008$. Hasil penelitian memeperlihatkan tidak ada pengaruh signifikan dari *reward* (X_1) pada kedisiplinan kinerja guru, mengimplikasikan supaya peningkatan signifikan kedisiplinan kinerja guru bukan hanya aspek *reward* yang harus meningkat serta dicermati tetapi dari aspek intrinsic juga kebutuhan akan pencapaian contohnya, kebutuhan menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dan adapun kebutuhan akan perkembangan yaitu kebutuhan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru; (2) Terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* pada kedisiplinan kinerja pendidik di Yayasan Zaid Bin Tsabit, terbukti dimana $F_{\text{hitung}} = 4,525$ lebih besar $F_{\text{tabel}} = 2,008$. Perihal ini artinya tinggi *punishment* maka ada peningkatan kedisiplinan kinerja guru; (3) Terdapat pengaruh signifikan dari variabel *reward* serta *punishment* berbarengan pada kedisiplinan kinerja guru yang dibuktikan $F_{\text{hitung}} = 16,927$ lebih besar dari $F_{\text{tabel}} = 3,18$ Gabungan meningkatkan *reward*, *punishment* dan kedisiplinan kinerja akan berimbang signifikan pada peningkatan kedisiplinan kinerja guru. Gabungan ketiga variabel bebas itu berbarengan yakni koefisien korelasi ini berada pada pengaruh yang kuat. Artinya variasi nilai kedisiplinan kinerja guru di Yayasan Zaid Bin Tsabit sebesar 4,04% ditentukan oleh faktor *reward* dan *punishment*.

Saran

Berlandaskan hasil dalam penelitian dan pelaksanaan observasi penulis, terdapat beragam masukan bagi Yayasan zaid bin tsabit dan para pembaca, yaitu sebagai berikut (1) Dalam pemberian *reward* yang telah di sepakati oleh Yayasan dalam prosedur dapat dipenuhi dengan baik kepada guru atau karyawan, agar guru atau karyawan bisa bekerja dengan lebih semangat lagi; (2) Dalam kebijakan *Punishment* perlu di perhatikan lagi, apabila ada masukan saran dari guru atau karyawan. serta perlu adanya pembinaan kepada guru atau karyawan untuk saling mengingatkan dalam melakukan kesalahan; (3) Kedisiplinan kinerja yang sudah baik perlu di perhatikan oleh atasa atau pimpinan agar dapat mempertahankan kinerja guru atau karyawan sehingga tak menurun.

Daftar Pustaka

- Adityarini, 2022; Dr.Garaika, 2020; Fadli, 2022; Kusuma & Lutrlean, 2018; Masae, Timuneno, Maak, & Fanggalda, 2023; Rakhmawanto, 2022; Sri Astuti, Sjahrudin, & Purnomo, n.d.; Swastika, 2019; Wijaya, 2021)Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di jakrata Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Ali Hasan. (2020). Pengaruh Kepercayaan, Harga, Kualitas, Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Pelanggan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Temasline Jakarta Utara. *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Apsari, M. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1. Ekono Insentif* (Vol. 15).
- Dr. Hasmin, S.E., M. S., & Dr. Jumiaty Nurung, S.P., M. S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*.
- Dr.Garaika. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*.
- Febrianti, D., Wahyu Fitriadi, B., Karmila, M., Perjuangan Tasikmalaya Alamat, U., Peta No, J., Tawang, K., ... Barat Korespondensi penulis, J. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4). Retrieved from <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1069>
- Imaniyah, K., & Firdaus, M. A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Anugrah Mitra Investa. *Syahrums Agung Manager*, 5(1), 37–45. Retrieved from [http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER](http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGERhttp://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER)
- Indarti, A. (2023). Meningkatkan Budaya Kerja Positif Disiplin Kehadiran Guru di Sekolah Dengan Menggunakan Metode Reward And Punishment di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten Tahun 2023. *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial*, 1(6), 226–237.
- James W, Elston D, T. J. et al. (20AD). 濟無No Title No Title No Title. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*, 1–5.
- Kusuma, M., & Lutrlean, B. S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Sosiohumanitas*, 20(2), 54–63.
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggalda, R. E. (2023). The Impact of Reward and Punishment on Employee Performance at UD. Mutiara Timor Star Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 695–710. Retrieved from <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10551>
- Purwanto, J. (2017). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Reward and Punishment Di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang. *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar (JBPD)*, 1(2), 58–69.
- Rakhmawanto, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal. *Journal of Occupational Psychology*, 63(2), 1–18.
- Rapi Monoarfa. (2018). Penerapan Reward and Punishment dalam Peningkatan Disiplin Kehadiran Mengajar Guru di SDN 03 Duhiaadaa. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 4(1), 159–168.
- Sahril. (2023). Pemberian Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin

- Kab. Gowa. Retrieved from [https://repositori.uin-alauddin.ac.id/25057/1/Pemberian Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kab. Gowa.pdf](https://repositori.uin-alauddin.ac.id/25057/1/Pemberian%20Reward%20dan%20Punishment%20dalam%20Meningkatkan%20Kinerja%20Guru%20di%20MTs%20Ash-Shalihin%20Kab.%20Gowa.pdf)
- Sri Astuti, W., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (n.d.). Halaman 31 PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Swastika. (2019). Pengertian disiplin. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.