



Pengaruh Pelatihan, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat)

Muhammad Faiz ¹⁾

¹⁾ Universitas Budi Luhur

Email: ¹⁾ Mhmmdfaizz19@gmail.com

How to Cite :

Faiz. M. (2026). Pengaruh Pelatihan, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat). Jurnal Multidisiplin. 2(4).

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2026]

Revised [24 Juni 2026]

Accepted [27 Juni 2026]

KEYWORDS

Pelatihan, Reward, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Pelatihan, Reward, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat. Menggunakan kuesioner skala Likert, penelitian melibatkan sampel sebanyak 62 karyawan dengan metode Non Probability Sampling dan teknik sampel jenuh. Hasil analisis regresi linear berganda di SPSS v.26 menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan yang positif dan Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam mengelola Pelatihan dan Reward serta untuk meningkatkan. Motivasi Kerja yang mendukung, dengan implikasi praktis untuk peningkatan kesejahteraan karyawan, efektivitas organisasi, dan rekomendasi untuk penelitian lanjutan di bidang ini.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effect of Training, Rewards, and Work Motivation on Employee Performance in Petamburan II Subdistrict, Central Jakarta. Using a Likert-scale questionnaire, the study involved a sample of 62 employees using a non-probability sampling method and saturated sampling technique. The results of a multiple linear regression analysis in SPSS v.26 indicate that Training has a significant positive effect and Rewards have no significant effect on Employee Performance, while Work Motivation has a significant positive effect. These findings provide insights for management in managing Training and Rewards and improving supportive Work Motivation, with practical implications for improving employee well-being and organizational effectiveness. These findings also provide recommendations for further research in this area.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan infrastruktur yang memadai, tetapi juga oleh sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menjaga produktivitas, loyalitas, disiplin, dan kinerja karyawan. Desa Petamburan II, Jakarta Pusat, sebagai organisasi yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal, efektif, dan profesional. Perusahaan perlu menerapkan program pelatihan yang efektif dan efisien untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2020) bahwa pelatihan merupakan program yang diharapkan dapat memberikan stimulasi kepada karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan dan memperoleh pengetahuan umum serta pemahaman tentang semua tugas pekerjaan di dalam perusahaan. Melalui kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru, sehingga meningkatkan kinerja mereka dan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nawawi, 2005 dalam Evi Sofiati, 2021), "penghargaan adalah upaya untuk menumbuhkan rasa penerimaan (pengakuan) di lingkungan kerja, yang memengaruhi aspek kedamaian dan hubungan antar pekerja." Motivasi adalah aktivitas yang memberikan dorongan untuk melakukan tindakan yang diinginkan. Menurut (Abdul Basyid, 2024), motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang menciptakan semangat kerja pada individu, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut (Trimulato, 2018 dalam Dahri dan Putra, 2024), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Sementara itu, menurut (Sedarmayanti, 2017 dalam Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos, 2023), sumber daya manusia adalah semua kemampuan yang dimiliki manusia yang dapat disalurkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Namun, terdapat beberapa elemen pendukung lainnya, salah satunya adalah sifat sumber daya manusia organisasi. Kinerja karyawan adalah bentuk pencapaian kerja atau prestasi aktual yang diraih oleh individu. Kinerja (pencapaian kerja) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:67 dalam Siswanto dkk., 2022).

Menurut (Pratama dan Handayani, 2022 dalam Akilie dkk., 2025), kinerja adalah hasil dari proses yang dilakukan oleh seorang karyawan di sebuah perusahaan, di mana pekerjaan yang dilakukan selaras dengan tanggung jawab yang diberikan. Pelatihan merupakan instrumen penting dalam menjembatani kesenjangan antara tingkat kinerja saat ini dan yang diinginkan (Raza dkk., 2017 dalam Wahyudi, 2021). Retnilasari dan Putra (2019 dalam Dahri & Putra, 2024) mendefinisikan pelatihan sebagai proses bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan yang mendukung kinerja kerja mereka.

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh manajemen di perusahaan keuangan maupun non-keuangan, dalam bentuk pujian atau pengakuan lainnya (Amal Prihatono dkk., 2025 dalam Akilie dkk., 2025). Sementara itu, menurut Apriyanti dkk., 2020 dalam Akilie dkk., 2025, penghargaan atau hadiah adalah bentuk ketidakseimbangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi mereka.

LANDASAN TEORI

Menurut (Trimulato, 2018 dalam Dahri & Putra, 2024), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sementara itu, menurut (Sedarmayanti, 2017 dalam Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023), Sumber daya manusia adalah semua kemampuan yang dimiliki manusia yang dapat disalurkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Namun, ada beberapa elemen pendukung lainnya, salah satunya adalah sifat sumber daya manusia organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan, karena merupakan kombinasi energi fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah rencana dan aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi, sambil mempertimbangkan kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga potensi individu untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, di mana kualitas dan keterampilan sumber daya manusia menentukan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan strategi pengembangan yang tepat sangat penting untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan.

Menurut (Husaini dan Utama, 2021 dalam Pahira & Rinaldy, 2023) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.



2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan merupakan bentuk prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015 dalam Siswanto et al., 2022). Menurut (Hadi Purnomo 2017 dalam Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023) Kinerja karyawan merupakan Cara yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi lintas waktu. Efektivitas organisasi atau posisi tertentu juga dapat mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis membuat kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja (baik secara kualitas maupun kuantitas) yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil ini merupakan dasar utama yang digunakan organisasi untuk mengukur dan membandingkan efektivitas pekerjaan dari masa ke masa.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terencana, sistematis, dan terarah yang secara spesifik dirancang untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) Menurut (Reza et al., 2017 dalam Wahyudi, 2021) Pelatihan merupakan instrumen yang berperan penting dalam menjembatani antara tingkat kinerja saat ini dan tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut (Retnilasari dan Putra 2019 dalam Dahri & Putra, 2024) Mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja. Menurut (Sinambela, 2016 dalam Wahyudi, 2021)) Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan atau sikap, sehingga dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut, penulis membuat kesimpulan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap karyawan (KSA), sehingga dapat mengubah perilaku mereka. Fungsi utamanya adalah menjembatani kesenjangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan, sekaligus memastikan tercapainya tujuan strategis organisasi.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) metode kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan analisis regresi linear sederhana, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut adalah metode penelitian kuantitatif, khususnya dengan pendekatan survei atau pengumpulan data primer. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei yang digunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Rancangan penelitian ini dapat berupa kajian lintas seksi, yang melibatkan para responden dari berbagai departemen atau seksi di kelurahan petamburan II, Jakarta Pusat.

Menurut (Akilie et al., 2025) Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kelurahan petamburan II Jakarta Pusat Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan cermat untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel ini harus mewakili populasi dengan baik untuk memastikan akurasi dan keterwakilan data (Jailani & Jeka, 2023).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah seluruh populasi, yaitu (66) karyawan kelurahan petamburan II Jakarta pusat. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan

program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), dengan tujuan memperoleh hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah pengolahan data agar lebih cepat dan tepat. Kualitas data yang digunakan dalam pengujian sangat penting, karena suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada keandalan (reliabilitas) dan kesahan (validitas) dependen penelitian. Tanpa kedua elemen ini, data penelitian tidak akan bermanfaat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian di Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat adalah untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Kuesioner telah disebar dan diolah dengan bantuan analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26 Data dari kuesioner yang diisi oleh 62 responden digunakan untuk mendapatkan informasi tentang jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir dari setiap responden. Kuesioner ini memiliki nilai tambah karena dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya dalam proses pengumpulan data (Sugiyono, 2020) Dengan menggunakan metode kuesioner, Suku Dinas Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat dapat mengumpulkan data dengan cara yang sistematis dan terstruktur, sehingga memungkinkan untuk analisis yang lebih mendalam terhadap karakteristik demografis dari responden yang diteliti. Dari total 62 responden yang menjadi subjek penelitian, terlihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah 39 orang atau 62,9%, sementara responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang atau 37,1%. Ini menunjukkan dominasi responden laki-laki di kelurahan petamburan II jakarta pusat Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta dalam penelitian kuesioner ini adalah laki-laki, yakni sebanyak 39 orang atau 62,9%, dari 62 responden di kelurahan petamburan II jakarta pusat yang menjadi objek penelitian, terlihat bahwa sebanyak 35 responden berusia < 25 Tahun, mencakup 56,5% dari total responden. Sebanyak 23 responden berusia 25 - 35 Tahun, atau sebesar 37,1% sedangkan 4 responden berusia 36 - 45 Tahun, mencakup 6,5 dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian kuisisioner ini didominasi oleh responden yang berusia < 25 Tahun, mencakup 56,5% Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian kuisisioner ini didominasi oleh responden yang berusia < 25 Tahun, yaitu sebanyak 35 responden.

Total Correlation menggambarkan nilai r hitung untuk setiap item atau butir pertanyaan 1-18. Semua butir pertanyaan dianggap valid karena memiliki nilai Corrected Item- Total Correlation yang lebih besar dari nilai rtabel, yaitu 0,2500. Berdasarkan hasil output mengenai korelasi, kita dapat menginterpretasikan sebagai berikut: a. Variabel Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) 97 Berdasarkan tabel 4.23, korelasi antara Pelatihan dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,00 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,811 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut. b. Variabel Reward (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.23, korelasi antara Reward dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,00 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Reward dan Kinerja Karyawan sebesar 0,604 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut. c. Variabel Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.23, korelasi antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,00 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,758 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut.

Berikut ini perbaikan interpretasi dari hasil uji signifikan yang diberikan:

1. Pelatihan (X1)

- a. thitung Pelatihan (5,391) > ttabel (2,001), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Sig. Pelatihan (0,000) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Reward (X2)

- a. thitung Reward (1,294) < ttabel (2,001), maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Sig. Reward (0,201) > alpha (0,05), maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Artinya, variabel Reward (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Motivasi Kerja (X3)

- a. thitung Motivasi Kerja (3,028) > ttabel (2,001), maka H1 diterima dan H0 ditolak.



b. Sig. Motivasi Kerja (0,004) > alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
Sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan sesuai dengan tabel berikut ini;

Tabel. 1. Hasil Penelitian

No	Variabel Bebas	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh	Variabel Terkait
1.	Pelatihan	X		Kinerja Karyawan
2.	Reward		X	
3.	Motivasi Kerja	X		

Pembahasan

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wadhwa dan Kumar (2019), dalam Lukman et., al (2024). menyatakan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan adalah kekuatan yang memengaruhi kinerja kerja di bank yang menandakan bahwa karyawan di sektor ini mau belajar dan memperbarui diri.

Pengaruh Variabel Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwa Reward tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suak et al., 2019), dalam Akilie et., al (2025) yang juga menunjukkan bahwa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Reward terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Afida Firyra dan Rakhmat Hadi Sucipto, (2024) yang juga menunjukkan bahwa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak variabel Pelatihan (X1), Reward (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kelurahan Petamburan II Jakarta Pusat. Dari perumusan masalah, analisis data, dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Karyawan Petamburan II Jakarta Pusat. 2. Reward (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Karyawan Petamburan II Jakarta Pusat. 3. Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Karyawan Petamburan II Jakarta Pusat.

Saran

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan penting bagi penelitian berikutnya dengan variabel dan metode serupa. Disarankan agar peneliti memperluas cakupan objek penelitian dan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan/instansi juga disarankan untuk meningkatkan pengelolaan data sesuai peraturan hukum, sehingga informasi yang relevan lebih mudah diakses. Penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan perusahaan/instansi dalam meningkatkan kondisi kerja dan efisiensi operasional serta memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilie, A. H., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Finis, H. (2025). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* , 01(04).
- Andini, V. O., & Nurhayaty, E. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada pt millennium pharmacon international, Tbk. Dalam *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 3, Nomor 2). www.jurnal.inovatif.co.id
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259– 278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajerial dan bisnis tanjungpinang*, 7(1).
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Islamic Economic and Finance Journal*, 03(01).
- Firya, A., & Hadi Sucipto, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.ANUGERAH ABADI. *Jurnal Inovasi Penelitian* , 3(9).
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>
- 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>
- Siswanto, Z. M. M., Fitriani, & Amelia, R. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. *Bisnis dan Manajemen Jurnal*, 1(1). http://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/JBM_111
- Sofiati, E. (2021) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. . *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCo-Buss*, 4(2).
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (EBISMA)*, 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>