



Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt Xyz Di Kabupaten Bekasi

Imam Khambali¹, Retno Purwani Setyaningrum²

^{1,2}Program Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstract

Received: 20 April 2025

Revised: 27 April 2025

Accepted: 01 Mei 2025

This study aims to analyze the effect of training, motivation and rewards on the work discipline of PT XYZ employees in Bekasi Regency. This research was conducted at PT XYZ by involving employees as the object of research and a sample size of 57 respondents. Sample calculation using saturated sampling method. The method used is quantitative with a case study design, where data is collected through a questionnaire measured on a Likert scale and analyzed using the SmartPLS 3.0 tool. The results showed that training has a positive effect on employee work discipline, motivation has a positive effect on employee work discipline, and rewards have a positive effect on employee work discipline.

Keywords: Pelatihan, Motivasi, *Reward*, Disiplin Kerja

(*) Corresponding Author: Imamkhambali.mm@gmail.com

How to Cite: Khambali, I., & Setyaningrum, R. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.B), 83-93. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10280>

INTRODUCTION

Disiplin karyawan merupakan elemen vital dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Di PT XYZ, yang beroperasi di Kabupaten Bekasi, disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Untuk mencapai tingkat disiplin yang optimal, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk pelatihan, motivasi, dan sistem *reward* yang diterapkan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Tidak Disiplin PT XYZ pada Tahun 2023 (6 Bulan Terakhir)

No	Bulan	Jumlah Karyawan Absen	Jumlah Karyawan Terlambat
1	Juli	5	6
2	Agustus	4	5
3	September	2	7
4	Oktober	5	4
5	November	6	6
6	Desember	2	5
TOTAL		24 karyawan	33 karyawan

Sumber : Data Internal PT XYZ, 2023.

Melihat tabel di atas, dapat dilihat bahwa dalam 6 bulan terakhir, terdapat karyawan yang absen dan terlambat dengan total karyawan absen sebanyak 24 karyawan dan total karyawan terlambat sebanyak 33 karyawan dalam kurun waktu

6 bulan terakhir. Hal ini menandakan bahwa masih adanya indikasi indisipliner di dalam perusahaan dan manajemen harus dapat mencari cara untuk dapat menurunkan angka indisipliner karyawan.

(Sulaefi, 2017) menjelaskan bahwa karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan dapat mengalami penurunan kinerja yang berdampak negatif pada keseluruhan hasil perusahaan. Pelatihan berperan penting dalam membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan tidak hanya memahami tanggung jawab mereka, tetapi juga merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan disiplin kerja. Meskipun PT XYZ telah melaksanakan berbagai program pelatihan, dampaknya terhadap disiplin karyawan perlu dievaluasi lebih lanjut. Pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi (Lukman, Andriana, & Farla, 2023).

Motivasi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan disiplin karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dan lebih patuh terhadap aturan yang ada. PT XYZ perlu mengenali faktor-faktor motivasi yang berpengaruh, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk disiplin dalam menjalankan tugas. Motivasi berhubungan dengan cara mengarahkan energi dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara efektif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Zahari, 2015).

Selain itu, sistem *reward* yang efektif dapat berfungsi sebagai insentif bagi karyawan untuk menjaga disiplin. Reward bukan hanya soal penghargaan finansial, tetapi juga mencakup pengakuan atas prestasi dan peluang pengembangan karir. PT XYZ perlu mengevaluasi apakah sistem reward yang diterapkan saat ini mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Dengan adanya pemberian *reward*, karyawan menyadari bahwa dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh *reward* yang besar sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya (Surahman, 2022).

Dengan mempertimbangkan pentingnya pelatihan, motivasi, dan reward, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap disiplin karyawan di PT XYZ. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight yang berguna bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin karyawan dan, pada akhirnya, mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut (Rivai 2017 dalam Farrasoya et al., 2023), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang diperlukan kepada pegawai baru agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Proses ini melibatkan pemberian pengetahuan dan keterampilan praktis yang spesifik untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk mempercepat adaptasi pegawai baru dalam lingkungan kerja dan memastikan mereka memahami standar serta prosedur perusahaan. Dengan pelatihan yang efektif, pegawai baru dapat lebih

cepat berkontribusi secara produktif dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam melaksanakan tugas. Pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terstruktur, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan yang spesifik (Mangkunegara, 2017 dalam Putri & Trisnadi, 2023).

Pelatihan yang efektif membantu menciptakan rutinitas kerja yang teratur, meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab, dan memperkuat kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Hal ini berkontribusi pada disiplin yang lebih baik dan mendorong pegawai untuk menjaga konsistensi dan kualitas kerja mereka.

Motivasi

Menurut (Fitria et al., 2024), Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Ini dapat dipahami sebagai usaha untuk mencapai suatu tujuan, khususnya tujuan pribadi. Selain itu, motivasi bisa dipahami sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk meraih tujuan atau melakukan tindakan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai semangat yang kuat di dalam diri seseorang untuk terus maju dan menghadapi berbagai tantangan (Ismunandar & Cempena, 2024).

Ketika motivasi meningkat, biasanya juga berdampak positif pada disiplin individu. Dengan adanya dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan, seseorang cenderung lebih fokus dan berkomitmen pada tugas-tugas yang harus diselesaikan. Motivasi yang tinggi memicu rasa tanggung jawab dan konsistensi dalam melakukan pekerjaan, sehingga membantu individu untuk mengikuti jadwal dan aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, tetapi juga memperkuat kemampuan mereka untuk mempertahankan disiplin diri, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Reward

Menurut (Astuti, Pratiwi, & Riski Anggarini, 2022), *reward* adalah bentuk penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusi atau hasil kerja yang baik, yang bisa berupa keuntungan finansial maupun non-finansial. Insentif, promosi, dan bentuk penghargaan lainnya adalah jenis *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian dan prestasi kerja mereka (Wahyuningrum, Sudarso, & Jumi, 2020).

Reward yang diberikan secara berkala dapat membantu membangun rutinitas kerja yang disiplin. Karyawan akan lebih cenderung mengikuti jadwal dan prosedur perusahaan untuk memastikan mereka memenuhi syarat untuk mendapatkan penghargaan. Dalam jangka panjang, sistem reward yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang lebih terstruktur dan disiplin, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan performa terbaik mereka.

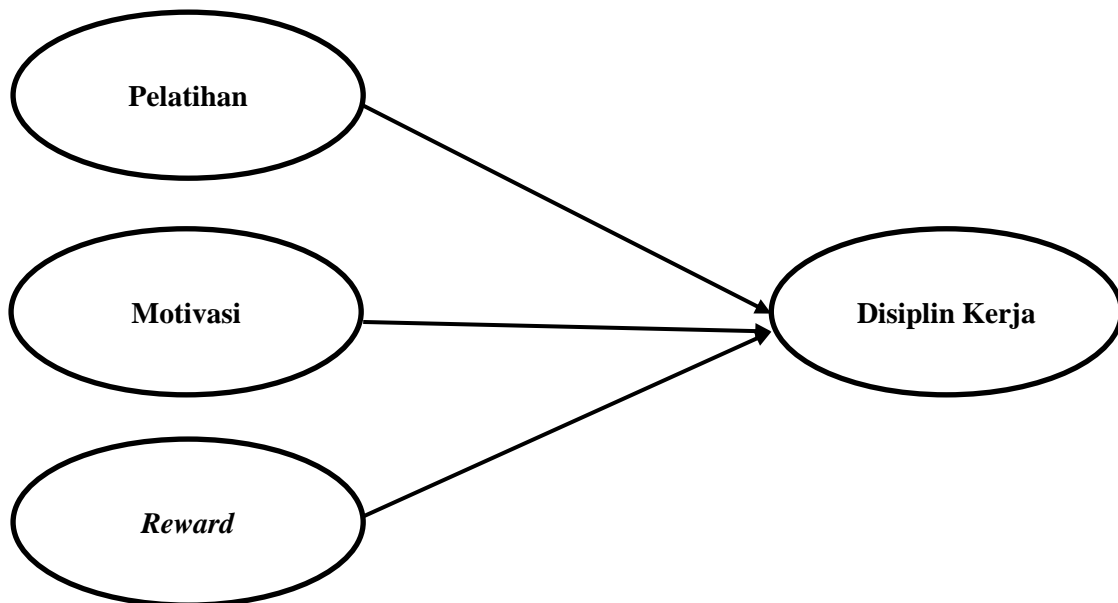
Disiplin Kerja

Menurut (Nompo & Pandowo, 2020), Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan yang tercermin dalam kesediaan mereka, baik secara sadar, tulus, atau bahkan dengan paksaan, untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan kebijakan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, disiplin kerja dapat diartikan sebagai implementasi dari

manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013 dalam Dihan & Hidayat, 2020).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan objek penelitian berupa karyawan di PT XYZ yang berlokasi di Kabupaten Bekasi dengan jumlah sampel sebanyak 57 karyawan. Perhitungan sampel dilakukan menggunakan rumus sampel jenuh. Studi kasus dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan *reward* terhadap disiplin. Setiap jawaban dari kuesioner yang diberikan diukur menggunakan skala Likert (interval 1-5). Untuk menguji hasil responden, penelitian ini menggunakan alat bantu olah data SmartPLS 3.0 untuk pengujian hipotesis. Tahapan prosedur dan pelaksanaan analisis menggunakan metode SEM-PLS dalam penelitian ini meliputi analisis *Outer Model*, analisis *Inner Model*, dan pengujian hipotesis (*Uji Path Coefficient*).



Gambar 1. Desain Penelitian

Hipotesa dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

H1 : diduga pelatihan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi.

H2 : diduga motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi.

H3 : diduga *reward* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data penelitian yang sudah dilakukan penulis, maka hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 1. *Outer Loading*

	DISIPLIN	PELATIHAN	MOTIVASI	REWARD	Keterangan
D1	0.872				Valid
D2	0.701				Valid
D3	0.727				Valid
D4	0.818				Valid
D5	0.776				Valid
D6	0.798				Valid
D7	0.717				Valid
D8	0.790				Valid
D9	0.634				Tidak Valid
D10	0.663				Tidak Valid
P1		0.677			Tidak Valid
P2		0.799			Valid
P3		0.663			Tidak Valid
P4		0.855			Valid
P5		0.733			Valid
P6		0.766			Valid
P7		0.591			Tidak Valid
P8		0.703			Valid
P9		0.799			Valid
P10		0.670			Tidak Valid
M1			0.910		Valid
M2			0.879		Valid
M3			0.900		Valid
M4			0.815		Valid
M5			0.666		Tidak Valid
M6			0.775		Valid
M7			0.788		Valid
M8			0.728		Valid
M9			0.538		Tidak Valid
M10			0.424		Tidak Valid
R1				0.803	Valid
R2				0.591	Tidak Valid
R3				0.688	Tidak Valid
R4				0.819	Valid
R5				0.776	Valid
R6				0.775	Valid
R7				0.766	Valid
R8				0.811	Valid
R9				0.838	Valid
R10				0.880	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa terdapat nilai *outer loading* yang kurang dari 0.7, sehingga dianggap tidak valid dan harus dieliminasi sebelum dilakukan pengujian ulang.

Tabel 2. *Outer Loading 2*

	DISIPLIN	PELATIHAN	MOTIVASI	REWARD	Keterangan
D1	0.890				Valid
D2	0.727				Valid
D3	0.730				Valid
D4	0.857				Valid
D5	0.806				Valid
D6	0.781				Valid
D7	0.770				Valid
D8	0.828				Valid
P2		0.791			Valid
P4		0.881			Valid
P5		0.688			Tidak Valid
P6		0.812			Valid
P8		0.543			Tidak Valid
P9		0.254			Tidak Valid
M1			0.936		Valid
M2			0.893		Valid
M3			0.908		Valid
M4			0.828		Valid
M6			0.769		Valid
M7			0.749		Valid
M8			0.664		Tidak Valid
R1				0.798	Valid
R4				0.785	Valid
R5				0.745	Valid
R6				0.749	Valid
R7				0.751	Valid
R8				0.842	Valid
R9				0.854	Valid
R10				0.910	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan hasil pada tabel 2 di atas, terlihat bahwa terdapat nilai *outer loading* yang kurang dari 0.7, sehingga dianggap tidak valid dan harus dieliminasi sebelum dilakukan pengujian ulang.

Tabel 3. Outer Loading 3

	DISIPLIN	PELATIHAN	MOTIVASI	REWARD	Keterangan
D1	0.890				Valid
D2	0.722				Valid
D3	0.732				Valid
D4	0.855				Valid
D5	0.807				Valid
D6	0.781				Valid
D7	0.768				Valid
D8	0.830				Valid
P2		0.787			Valid
P4		0.863			Valid
P6		0.851			Valid
M1			0.933		Valid
M2			0.891		Valid
M3			0.909		Valid
M4			0.830		Valid
M6			0.776		Valid
M7			0.758		Valid
R1				0.798	Valid
R4				0.785	Valid
R5				0.786	Valid
R6				0.746	Valid
R7				0.750	Valid
R8				0.752	Valid
R9				0.842	Valid
R10				0.910	Valid

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh nilai *outer loading* sudah memenuhi standar atau > 0.7 , maka dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.640
Pelatihan	0.696
Motivasi	0.726
<i>Reward</i>	0.650

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sudah memenuhi standar atau > 0.5 , maka dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.934
Pelatihan	0.696
Motivasi	0.726
<i>Reward</i>	0.937

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk lebih besar dari 0.7, yang menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0.923
Pelatihan	0.794
Motivasi	0.931
<i>Reward</i>	0.928

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk lebih besar dari 0.6, yang menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Hipotesa

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *path coefficient*, di mana nilai t yang digunakan adalah 5% dengan $t=1,96$. Jika nilai t yang diperoleh lebih besar dari 1,96, maka hipotesis diterima; sebaliknya, jika nilai t kurang dari 1,96, maka hipotesis ditolak.

Tabel 7. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Disiplin	0.650	0.652	0.076	10.001	0.000
Motivasi -> Disiplin	0.547	0.560	0.073	5.481	0.000
<i>Reward</i> -> Disiplin	0.370	0.380	0.091	4.210	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Dari hasil olah data *path coefficient*, maka dapat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Disiplin	0.650	0.652	0.076	10.001	0.000
Motivasi -> Disiplin	0.547	0.560	0.073	5.481	0.000
Reward -> Disiplin	0.370	0.380	0.091	4.210	0.000

1. Variabel pelatihan memengaruhi disiplin karyawan di PT XYZ Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 10.001 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.
2. Variabel motivasi memengaruhi disiplin karyawan di PT XYZ Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 5.481 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahari, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.
3. Variabel *reward* memengaruhi disiplin karyawan di PT XYZ Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 4.210 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dihan & Hidayat, 2020) yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang sudah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi. Melalui pelatihan yang terstruktur dan efektif, karyawan tidak hanya memperoleh keterampilan baru, tetapi juga mengalami peningkatan motivasi dan kesadaran akan tanggung jawab mereka. Hal ini tercermin dari peningkatan kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, investasi dalam pelatihan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi. Motivasi yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar, meningkatkan kehadiran, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan menjadi kunci dalam memperbaiki dan

mempertahankan tingkat disiplin kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

3. *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi. Sistem penghargaan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen dan patuh terhadap aturan serta standar kerja yang ditetapkan. Dengan adanya insentif dan pengakuan atas pencapaian dan perilaku positif, karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja serta disiplin mereka. Oleh karena itu, implementasi program *reward* yang strategis dan adil dapat menjadi alat yang efektif dalam memperbaiki tingkat disiplin kerja, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya, mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Maidiana H., Pratiwi, Adelia, & Riski Anggarini, Defia. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, 5(1), 2655–3457.
- Dihan, Fereshti Nurdiana, & Hidayat, Faisal. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Farrasoya, Maitsa, Hariyanto, Eko, Astuti, Herni Justiana, & Amir, Amir. (2023). Intervensi Komitmen Dalam Memperkuat Pengaruh Pelatihan, Supervisi dan Lingkungan Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(2), 86–97. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15329>
- Fitria, Dilla, Sulisna, Aida, Panjaitan, Ribka, & Arnis, Julita. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Selama Pandemi Covid-19 Rumah Sakit Umum Sundari. *Jurnal Pembaruan Kesehatan Indonesia*, 1(2), 210–217.
- Ismunandar, Muhammad Rifky Adwi, & Cempena, Ida Bagus. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PUSKESMAS Sidoarjo. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(1), 97–107.
- Lukman, Muhammad Aditya, Andriana, Isni, & Farla, Wita. (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>
- Nompo, Vallery G. E., & Pandowo, Merinda H. Ch. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Putri, Shyfa Aulia, & Trisnadi, Dedy. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat SH Hospitals. *Jurnal Bisnis*, 11(2), 160–173.
- Sulaefi. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

- TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Universitas Merdeka Malang*, 5(1).
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Surahman, Mumun. (2022). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90–100.
<https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 6.
- Wahyuningrum, Setyovani Nurfitri, Sudarso, Yuli, & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(2 Vol. 6 No. 2 (2020): Social and Humanities), 164–172. Retrieved from <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/440/120>
- Zahari, M. (2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI JAMBI M.* 6(1), 47–57.