

## **Pengaruh *Reward*, Stres Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gala Sarana Utama Tangerang**

Chyntia Irawan<sup>1)</sup>, Fx. Pudjo Wibowo<sup>2)</sup>

<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma

Email: [alohaloha789@gmail.com](mailto:alohaloha789@gmail.com), [fxpudjowibowo87@gmail.com](mailto:fxpudjowibowo87@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini ditujukan guna mencari tahu pengaruh reward, stress kerja serta pelatihan pada kinerja pegawai PT Gala Sarana Utama. Sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. Pengimpunan data dilaksanakan lewat penyebaran kuisioner serta olah data memakai SPSS versi 25. Metode yang dipakai di penelitian ini yakni metode deskriptif. Metode ini menunjukkan gambaran secara sistematis, objektif dan juga akurat terkait variable yang ditelaah. Data diuji memakai uji validitas, uji reliabilitas dengan memakai *Cronbach* serta teknik sampling probalitas. Untuk uji hipotesis memakai uji analisis regresi linier berganda, uji R, uji t dan juga uji F. Hasil uji t pada penelitian ini yakni sebagai berikut; *reward*, stress kerja dan juga pelatihan memiliki nilai signifikan dibawah 0.05 artinya masing-masing dari tiap variabel bebas memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Gala Sarana Utama. Sedangkan hasil uji F menunjukan nilai F hitung senilai  $483.031 > 2.70$  (F Hitung > F Tabel) serta tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya *reward*, stress kerja serta pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Gala Sarana Utama.

Kata Kunci: Reward, Stres kerja, Pelatihan , Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan ialah sebuah faktor kunci dalam kesuksesan sebuah badan usaha. Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, Perusahaan butuh agar memberi perhatian lebih pada berbagai hal yang memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Berikut ialah beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan adalah sistem *reward*, stres kerja, dan pelatihan. *Reward* atau apresiasi yang diberi pada pegawai atas kinerjanya, berperan penting guna memotivasi dan meningkatkan semangat kerja. Pegawai yang merasa dihargai akan cenderung bekerja lebih keras dan loyal pada perusahaan. Namun, selain reward, kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan atau stress juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Stress kerja yang tak dikelola dengan benar berpotensi menurunkan kinerja bahkan mengakibatkan turnover yang tinggi. Pelatihan juga menjadi faktor yang cukup krusial dalam mendongkrak kualitas para pegawai. Melalui pelatihan yang baik, pegawai mampu mendongkrak keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan guna menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan efisien. Dengan demikian, pelatihan yang diberi oleh sebuah badan usaha diekspetasikan mampu mendongkrak kinerja pegawai secara keseluruhan.

PT Gala Sarana Utama Tangerang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor konsultan manajemen, yang fokus utamanya adalah memberikan jasa konsultasi kepada perusahaan lain untuk mengoptimalkan operasional, strategi, dan pengelolaan bisnis. Seiring dengan berkembangnya perusahaan ini, mereka diharuskan mampu menghadapi *challenge* yang makin sulit dalam menjaga serta mendongkrak kinerja para pegawai. Kinerja karyawan yang optimal sangat krusial untuk mempertahankan daya saing perusahaan di industri konsultan yang sangat kompetitif. Oleh karenanya, menjadi hal yang krusial bagi manajemen perusahaan agar dapat melaksanakan evaluasi secara rutin pada beberapa faktor yang memungkinkan memberi pengaruh pada kinerja pegawai, seperti *reward* yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan, tingkat stres kerja yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan, serta pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Memahami dampak dari ketiga faktor ini sangat penting agar perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pada pegawai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai aspek penting dalam lingkungan kerja. faktor utama yang memberi pengaruh pada kinerja ialah *reward* atau penghargaan, yang berperan dalam memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan meraih tujuan perusahaan. Selain itu, tingkat stres kerja juga memiliki dampak yang signifikan, di mana tekanan yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan semangat karyawan, sedangkan stress yang terkelola dengan baik dapat menjadi pemacu peningkatan performa. Faktor lain yang juga krusial yakni pelatihan, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien. Di penelitian ini, penulis akan mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut reward, stress kerja, dan pelatihan saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja karyawan sendiri cukup krusial untuk sebuah badan usaha atau organisasi karena mencerminkan seberapa baik individu tersebut menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan, serta bagaimana mereka berkontribusi terhadap kesuksesan keseluruhan organisasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yakni *reward*, stress kerja dan juga pelatihan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Reward**

Menurut (Mandagi et al., 2020) mengatakan bahwa tiap organisasi memberikan bermacam bentuk *reward* guna menarik, mempertahankan serta memotivasi individu guna meraih tujuan yang bersifat individual serta organisasi. Besar kecilnya imbalan yang diberi dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Purnama dalam (Imaniyah & Firdaus, 2022) mengatakan bahwa *reward* dapat berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang mencapai prestasi dalam menjalankan tugasnya layak memperoleh imbalan sebagai bentuk penghargaan dan ungkapan terima kasih serta perhatian dari perusahaan.

Menurut Nawawi dalam (Ivan Tomi Putra et al., 2020) mengatakan yaitu *reward* adalah upaya guna meningkatkan pengakuan diri di lingkungan kerja, yang mencakup aspek kompensasi serta relasi antara sesama pekerjaan.

### **Stres Kerja**

Menurut Simonton dalam (Aulia, 2022) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidaknyamanan yang dialami seseorang secara psikologis, yang disebabkan oleh tuntutan dari lingkungan kerja yang melebihi kemampuan pekerja dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut Gofur dalam (Akbar Abbas, 2023) mengatakan bahwa stres kerja menggambarkan dinamika kondisi pada individu dalam menanggapi permasalahannya. Stres kerja di lingkungan kerja bukanlah hal baru, namun menjadi ancaman serius bagi kesehatan dan kesejahteraan karyawan di masa depan.

### **Pelatihan**

Menurut Hasibuan dalam (SHELEMO, 2023) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses pemberian pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan kepada para karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Supryadi dalam (SHELEMO, 2023) mengungkapkan bahwa pelatihan yakni diklat dengan waktu yang singkat dengan memakai prosedur secara sistematis supaya pegawai *non-manajerial* mendapat ilmu serta keterampilan teknis guna meraih sasaran yang telah ditetapkan.

Mengacu pada Harlatik dalam (Mondy dalam Milah, 2020) mengungkapkan bahwa pelatihan diartikan sebagai upaya guna memberikan pengetahuan, mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan produktivitas, serta kesejahteraan karyawan. Pelatihan juga merupakan aktivitas yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan individu dalam menjalankan tugas ekonominya. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami pengetahuan praktis dan implementasinya, yang berguna untuk mendongkrak *skill* yang dibutuhkan oleh sebuah badan usaha atau perusahaan guna meraih sasaran yang telah ditetapkan.

### **Kinerja**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sering diukur berdasarkan tingkat efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil pekerjaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja biasanya mengacu pada kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas, kecepatan, dan inovasi.

Menurut (Kusnawan, 2022) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan total pencapaian seseorang dalam rentang waktu tertentu, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas-tugas berdasarkan standar kerja, tujuan, atau target yang sudah ditentukan dan disetujui bersama sebelumnya.

Menurut (Muhammad Almas Budiaar et al., 2023) mengatakan bahwa Kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan diukur melalui tanggung jawab kerja untuk menilai seberapa baik kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara dalam (Ramadhani et al., 2024) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi mutu ataupun kuantiti, yang digapai seorang pegawai ketika melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.”

## METODE

Penelitian ini memakai metode dekriptif kualitatif yakni model penelitian yang berupa studi kasus dengan cara memahami serta menelaah lebih lanjut kasus yang ada lewat penyebaran kuisisioner. Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif memiliki kesamaan, yaitu keduanya berbasis pada penelitian lapangan dan berfokus pada realitas yang ada di lapangan. Kedua pendekatan ini sama-sama mengumpulkan data, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Namun, dalam penelitian kualitatif, fokusnya adalah pada studi subyek secara mendalam, di mana variabel-variabel yang ada tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian dari keseluruhan yang saling terkait. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif bersifat holistik, dengan tujuan memahami fenomena dalam konteks yang utuh.

### 1. Populasi dan Sampel

Menurut (Suharto, E., & Sutomo, H. (2021). Mengatakan bahawa: Populasi dalam penelitian mengacu pada keseluruhan elemen yang terdiri dari objek serta subjek yang mempunyai ciri khusus. Populasi bisa juga dibagi menjadi tiga kategori; berdasarkan jumlahnya, yaitu populasi terbatas serta tak terbatas; berdasarkan sifatnya, yaitu populasi homogen serta heterogen; serta berlandaskan ketidaksamaan lainnya, yaitu populasi target serta populasi survei. Jumlah Populasi di penelitian ini ialah pegawai PT Gala Sarana Utama Tangerang sejumlah 100 orang.

### 2. Pengumpulan Data

Menurut (Zainal, A., & Rahmawati, N. (2021) mengatakan bahwa: Proses pengumpulan data adalah suatu prosedur yang komprehensif yang dilakukan secara terstruktur untuk memperoleh informasi rinci mengenai suatu topik penelitian. Informasi yang dikumpulkan perlu disusun dalam format tertentu agar dapat digunakan untuk mengatakan Pernyataan penelitian. Hal penting yang wajib diingat oleh peneliti adalah pentingnya akurasi dan integritas data; oleh karena itu, apapun metode atau pendekatan yang dipilih, peneliti harus memastikan bahwa data dikumpulkan dengan cara yang benar dan mencerminkan realitas. Di penelitian ini, metode penghimpunan data yang dipakai yakni observasi, wawancara, kuesioner dan riset kepustakaan.

## HASIL

## Uji R Square

### Model Summary<sup>d</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.830	2.945	.831	483.031	1	98	.000	
2	.935 <sup>b</sup>	.875	.872	2.550	.044	33.797	1	97	.000	
3	.942 <sup>c</sup>	.886	.883	2.442	.012	9.747	1	96	.002	2.596

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Predictors: (Constant), Reward, Stress Kerja

c. Predictors: (Constant), Reward, Stress Kerja, Pelatihan

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel di atas bisa di jelaskan bahwa nilai *r square* senilai 0.886 bermakna besar pengaruh variabel *reward*, pelatihan serta stres kerja pada kinerja karyawan adalah senilai 88.6% perubahan pada variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel *reward*, pelatihan dan stres kerja dan sisanya senilai 11.4% diberi pengaruh oleh variabel lain yang tak diteliti di penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.766	1.475		4.586	.000		
	Reward	1.107	.050	.912	21.978	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.128	1.355		3.045	.003		
	Reward	.797	.069	.656	11.569	.000	.401	2.496
	Stress Kerja	.411	.071	.330	5.814	.000	.401	2.496
3	(Constant)	2.724	1.374		1.983	.050		
	Reward	.738	.069	.608	10.751	.000	.370	2.702
	Stress Kerja	.360	.070	.289	5.181	.000	.379	2.638
	Pelatihan	.147	.047	.136	3.122	.002	.621	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Reward ( $X_1$ ) pada Kinerja Karyawan (Y) PT Gala Sarana Utama  
 Hasil uji t terlihat nilai signifikansi pengaruh Reward ( $X_1$ ) pada Kinerja karyawan (Y) senilai  $0,000 < 0,05$ , sedangkan nilai  $T_{hitung}$  senilai  $21.978 > 1.6605$ . Berdasarkan hasil tersebut bermakna bahwa variabel Reward ( $X_1$ ) memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) pada Kinerja Karyawan (Y) PT Gala Sarana Utama  
 Hasil uji t terlihat nilai signifikansi pengaruh Stres kerja ( $X_2$ ) pada Kinerja karyawan (Y) senilai  $0,000 < 0,05$ , sedangkan nilai  $T_{hitung}$  senilai  $5.814 > 1.6605$ . Berdasarkan hasil tersebut bermakna bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh Pelatihan ( $X_3$ ) pada Kinerja Karyawan (Y) PT Gala Sarana Utama  
 Hasil uji t terlihat nilai signifikansi pengaruh Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) senilai  $0,002 < 0,05$ , sedangkan nilai  $T_{hitung}$  senilai  $3.122 > 1.6605$ . Berdasarkan hasil tersebut bermakna bahwa variabel pelatihan ( $X_3$ ) memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4190.623	1	4190.623	483.031	.000 <sup>b</sup>
	Residual	850.217	98	8.676		
	Total	5040.840	99			
2	Regression	4410.313	2	2205.156	339.240	.000 <sup>c</sup>
	Residual	630.527	97	6.500		
	Total	5040.840	99			
3	Regression	4468.431	3	1489.477	249.804	.000 <sup>d</sup>
	Residual	572.409	96	5.963		
	Total	5040.840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward

c. Predictors: (Constant), Reward, Stress Kerja

d. Predictors: (Constant), Reward, Stress Kerja, Pelatihan

Berdasarkan data pada tabel, terlihat nilai sig 0.000 pada seluruh model yang terbentuk yang menunjukkan bahwa variabel *reward*, stres kerja serta pelatihan secara bersamaan memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT Gala Sarana utama Tangerang (Y).

**KESIMPULAN**

1. *R square* untuk model 1 senilai 0.831 atau sama dengan 83,1% pengaruh *reward* pada kinerja karyawan lalu sisanya senilai 16.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tak diteliti pada penelitian ini.
2. *R square* untuk model 2 senilai 0.873 atau sama dengan 87.3% yakni pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan lalu sisanya senilai 12.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
3. *R square* untuk model 3 senilai 0.886 atau sama dengan 88.6% pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan lalu sisanya senilai 11.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
4. Hasil uji t pada penelitian ini yakni sebagai berikut; *reward*, stress kerja dan juga pelatihan memiliki nilai signifikan dibawah 0.05 artinya masing-masing dari tiap variabel bebas memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Gala Sarana Utama.
5. Hasil F menunjukan nilai F hitung senilai  $483.031 > 2.70$  (F Hitung > F Tabel) serta tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya *reward*, stress kerja serta pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Gala Sarana Utama.

## REFERENSI

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari Reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- AMALIAH, N. D. (2021). PENGARUH LITERASI EKONOMI DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP GAYA HIDUP HEDONIS SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PERILAKU KONSUMTIF (Survei pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi). (*Survei Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Siliwangi*) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi)., 41–65. <http://repositori.unsil.ac.id/3692/6/7>. BAB III.pdf
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Elfiana, Rosi; Yana, R. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 16239–16247. <http://repository.ubaya.ac.id/id/eprint/38537>
- Fane, S. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 86–102. <https://doi.org/10.36546/jm.v10i1.537>
- Festinahati Buulolo, Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Gumay, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(3), 323–332. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.384>
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). Model Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Era Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 501–513. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.501>
- Imaniyah, K., & Firdaus, M. A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Anugrah Mitra Investa. *Syahrum Agung Manager*, 5(1), 37–45. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER><http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiada Karimah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, & Setia Mulyawan. (2020). PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 74–85. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.115>
- Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1631><https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/1631/976>
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>
- Maghfirah, N. (2023). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA*

- KARYAWAN. 6(2), 127–136.
- Mahdi, A. (2022). *Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada PT Catur Eka Jaya*. 2(2).  
[http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/1635%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/1635/1/cover\\_s.d\\_bab\\_III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/1635%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/1635/1/cover_s.d_bab_III.pdf)
- Mandagi, G. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(4), 297–300.
- Milah, A. A. R. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja*. 1–152.
- Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189.  
<https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Nerys Lourensius L. Tarigan. (2019). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Yogyakarta*, 94–104.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Putri, V. I., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Kantor Cabang Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 207. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39582>
- Raharjo, A. A., Permana, R., & Apriliani, C. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Best Label. *Masarin*, 1(1), 1–6.
- Ramadhani, N., Rokan, M. K., & ... (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah .... *Jurnal Ilmiah ...*, 2(3), 77–86.  
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/1087>
- SHELEMO, A. A. (2023). No Title. *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Siregar, E., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja , Pengalaman Kerja , Disiplin Kerja , Semangat Kerja , Komunikasi , Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT . Trafoindo Prima Perkasa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahyuni, A., Pd, M., Perbankan, J., Fakultas, S., Dan, E., & Islam, B. (2023). *Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Oleh : Dhienda Noveoleta Aditya Pradana NIM 402190197 Pembimbing*.