



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)

ISSN: 2541-3163(Print) ISSN: 2541-3317 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jpgi>



Pengaruh *reward* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel bhabinkamtibmas polres kabupaten kerinci

Joti Putra Wijaya^{*)}, Suhelmi Helia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Apr 10th, 2026

Revised May 18th, 2026

Accepted Jun 9th, 2026

Keywords:

Prestasi kerja

Reward

Disiplin kerja

Personel bhabinkamtibmas

Polres Kerinci

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel Bhabinkamtibmas Polres Kabupaten Kerinci, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sekaligus sampel berjumlah 102 orang personel yang ditetapkan melalui teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang berisi pernyataan terkait variabel prestasi kerja, reward, dan disiplin kerja. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang didukung oleh uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Besarnya kontribusi reward dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi prestasi kerja adalah sebesar 64,3%, sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



© 2026 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Joti Putra Wijaya,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Email: JotiputraW0328@gmail.com

Pendahuluan

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi, tetapi juga semakin memperhatikan prestasi kerja dalam proses pencapaiannya. Prestasi kerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu maupun organisasi dalam mewujudkan produktivitas, karena prestasi kerja adalah hasil yang dicapai ketika orang dan sumber daya pada lingkungan kerja tertentu secara bersama-sama membawa hasil akhir berdasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Banyak aspek yang memengaruhi keberhasilan prestasi kerja, seperti kejelasan peran, tingkat kedisiplinan, keadaan lingkungan, serta pemberian *reward* atau imbalan (Gusti et al., 2020).

Personel dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan; personel memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Khususnya pada institusi Kepolisian, sumber daya manusia berupa personel merupakan aset utama yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan (Sutrisno, 2016). Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi perlu menggerakkan serta memantau personelnya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi dan personel harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi (Azar, 2017).

Prestasi kerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Caesario et al., 2024; Sari et al., 2022). Penilaian prestasi kerja menjadi penting karena dapat menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai sekaligus menjadi dasar pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia (Candana, 2021; Purnama & Lubis, 2021). Berbagai studi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor pelatihan, kompetensi, pemberian insentif, serta lingkungan kerja (Iriani et al., 2023; Patras et al., 2017).

Salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan prestasi kerja adalah pemberian *reward*. *Reward* merupakan penghargaan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas perilaku baik dan keberhasilan melaksanakan tugas (Sedarmayanti, 2017), dan bertujuan untuk membangkitkan serta mengembangkan minat seseorang dalam bekerja (Fahmi, 2016). *Reward* tidak hanya diukur dari materi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antarmanusia serta suasana pekerjaan (Rivai & Sagala, 2016; Zulkarnen et al., 2019). Sejumlah penelitian membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja dan semangat kerja pegawai (Amir et al., 2025; Aripin et al., 2024; Rahmah & Avriyanti, 2024; Fernos & Yolanda, 2025), bahkan turut mendorong peningkatan disiplin kerja (Purnomo, 2021).

Selain *reward*, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi kerja. Seorang personel dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria sikap, norma, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2021). Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma yang berlaku (Sinambela, 2018). Berbagai penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun prestasi kerja pegawai (Ekhsan, 2019; Ningsih et al., 2022; Pamungkas et al., 2023; Sugiarti, 2023; Aminah et al., 2024).

Prestasi kerja sangat penting diperhatikan, terutama bagi personel Bhabinkamtibmas Polres Kabupaten Kerinci yang bertugas memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat di bidang keamanan dan ketertiban. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya sebagai kunci peningkatan prestasi kerja (Robbins, 2016; Hendra, 2017). Namun, hasil pengamatan di lapangan menunjukkan fenomena bahwa prestasi kerja personel belum tercapai sesuai harapan. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor *reward* dan disiplin kerja. Terkait disiplin, hasil survei awal memperlihatkan masih terdapat personel yang melanggar kode etik, datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai target waktu yang ditetapkan.

Kajian terdahulu memperlihatkan adanya hasil yang tidak sepenuhnya konsisten. Azar (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan Wulandari (2015) menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Di sisi lain, penelitian yang menggabungkan *reward* dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi maupun kinerja (Suwanto et al., 2022; Diu et al., 2024), sejalan dengan temuan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Afandi & Bahri, 2020; Prasetyo et al., 2021; Halomoan et al., 2022; Masriah et al., 2022). Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) ini menjadi celah yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, serta pengaruh *reward* dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja personel Bhabinkamtibmas Polres Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi masukan praktis bagi pimpinan dalam mengelola *reward* dan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja personel.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Polres Kabupaten Kerinci mulai November 2025 hingga selesai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *reward* (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Bhabinkamtibmas Polres Kabupaten Kerinci yang berjumlah 102 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 102 orang personel.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan penelitian lapangan, sedangkan data sekunder bersumber dari literatur, artikel, jurnal, dan dokumen yang relevan (Arikunto, 2016). Kuesioner disusun menggunakan skala *Likert* lima tingkat, mulai dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5). Variabel prestasi kerja diukur melalui indikator kuantitas kerja, hubungan kerja, inisiatif, dan pengetahuan tentang pekerjaan; variabel *reward* diukur melalui indikator gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan, serta aspek psikologis dan sosial; sedangkan variabel disiplin kerja diukur melalui indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dengan kriteria item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria instrumen reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk menggambarkan kondisi setiap variabel (Sudjana, 2005). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolonieritas (nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*), dan uji heteroskedastisitas (uji *Glejser*). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 (Ghozali, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas personel adalah laki-laki sebanyak 88 orang (86%) dan perempuan sebanyak 14 orang (14%). Berdasarkan usia, kelompok terbesar berada pada rentang 31–40 tahun. Gambaran karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 <Karakteristik Responden>

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	88	86%
	Perempuan	14	14%
Usia	< 30 Tahun	18	18%
	31–40 Tahun	42	41%
	41–50 Tahun	30	29%
	> 50 Tahun	12	12%
Total		102	100%

Sumber: Data Arsip diolah, 2026

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1946 pada $N = 102$ dan $\alpha = 5\%$), sehingga seluruh item pada variabel prestasi kerja (8 item), *reward* (10 item), dan disiplin kerja (10 item) dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 2 <Hasil Uji Reliabilitas>

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Prestasi Kerja	0,926	0,60	Reliabel
Reward	0,920	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,950	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh persyaratan. Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolonieritas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* $0,988 > 0,10$ dan nilai VIF $1,012 < 10$, sehingga tidak terjadi multikolonieritas. Uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* pada Tabel 4 menghasilkan nilai signifikansi *reward* sebesar 0,806 dan disiplin kerja sebesar 0,378, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3 <Hasil Uji Multikolonieritas>

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Reward (X1)	0,988	1,012	Bebas Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,988	1,012	Bebas Multikolonieritas

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 4 <Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)>

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Reward (X1)	-0,247	0,806	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,885	0,378	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Analisis deskriptif melalui Tingkat Capaian Responden (TCR) menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memperoleh rata-rata TCR sebesar 75,34%, variabel *reward* sebesar 76,53%, dan variabel disiplin kerja sebesar 75,39%. Ketiga variabel berada pada kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa pemberian *reward*, penegakan disiplin kerja, maupun prestasi kerja personel masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi $Y = -1,402 + 0,373X_1 + 0,462X_2$. Nilai koefisien regresi *reward* sebesar 0,373 dan disiplin kerja sebesar 0,462 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja; setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan prestasi kerja sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 5 <Hasil Analisis Regresi Linear Berganda>

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1,402	2,483		-0,565	0,574
Reward (X1)	0,373	0,053	0,424	7,021	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,462	0,044	0,636	10,532	0,000

Sumber: Data diolah, 2026 (Variabel terikat: Prestasi Kerja)

Hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t tabel sebesar 1,98422 menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dibuktikan dengan t hitung 7,021 > 1,98422 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dibuktikan dengan t hitung 10,532 > 1,98422 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua diterima.

Hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung 89,099 > F tabel 3,088 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga *reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Tabel 6 <Hasil Uji F (ANOVA) >

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1099,333	2	549,666	89,099	0,000
Residual	610,746	99	6,169		
Total	1710,078	101			

Sumber: Data diolah, 2026

Koefisien determinasi pada Tabel 7 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,643. Hal ini berarti bahwa *reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi prestasi kerja personel BhabinKamtibmas Polres Kabupaten Kerinci sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 <Koefisien Determinasi>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802	0,643	0,636	2,48378

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian hipotesis menegaskan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian *reward* kepada personel, semakin meningkat pula prestasi kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. *Reward* yang mencakup aspek gaji dan bonus,

kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan, serta aspek psikologis dan sosial mampu menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suwanto et al. (2022) yang membuktikan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, serta didukung oleh hasil penelitian Fernos dan Yolanda (2025), Rahmah dan Avriyanti (2024), Amir et al. (2025), dan Zulkarnen et al. (2019) yang menemukan bahwa *reward* berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja personel, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Dalam konteks tugas Bhabinkamtibmas yang berhubungan langsung dengan masyarakat, ketepatan waktu, kehadiran di wilayah binaan, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional sangat memengaruhi kualitas pelayanan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Hasil ini mendukung temuan Azar (2017), Ningsih et al. (2022), Pamungkas et al. (2023), Ekhsan (2019), Sugiarti (2023), dan Aminah et al. (2024) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun prestasi kerja pegawai.

Secara simultan, *reward* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 64,3%. Kedua faktor ini bersifat saling melengkapi: *reward* berperan sebagai pendorong eksternal yang meningkatkan motivasi, sedangkan disiplin kerja merupakan faktor internal yang mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab. Temuan ini konsisten dengan penelitian Suwanto et al. (2022) dan Diu et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kombinasi *reward* dan disiplin kerja meningkatkan prestasi kerja, serta sejalan dengan Afandi dan Bahri (2020), Prasetyo et al. (2021), Halomoan et al. (2022), dan Masriah et al. (2022) yang menemukan pengaruh simultan yang signifikan. Oleh karena itu, pimpinan di Polres Kabupaten Kerinci perlu mengelola kedua aspek ini secara seimbang untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Bhabinkamtibmas Polres Kabupaten Kerinci. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, *reward* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan besar pengaruh mencapai 64,3%, sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi kerja personel dapat dicapai melalui pengelolaan sistem *reward* yang adil dan berbasis kinerja serta penegakan disiplin kerja yang konsisten. Pimpinan disarankan merancang sistem *reward* yang transparan dan melakukan pembinaan disiplin secara berkelanjutan, sementara penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi serta memperluas objek penelitian agar hasilnya memiliki generalisasi yang lebih luas.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5043>
- Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
- Amir, N. D., Alam, H. V., & Yantu, I. (2025). Analisis pemberian reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1413–1421.
- Aripin, I., Hendri, E., & Puspita, S. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(2), 256–267.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Azar, S. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan]. <http://repository.uinsu.ac.id/>
- Caesario, R. Z., Jumiati, I. E., & Fauziah, A. K. (2024). Penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 5(1), 15–23.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: Etos kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.493>
- Diu, J., Yoganingsih, T., & Husadha, C. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 230–243.

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1763>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Fernos, J., & Yolanda, E. Z. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3), 470–487. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2425>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, A., Sumerta, I. N., & Yuesti, A. (2020). The effect of leadership and organizational commitment to organizational citizenship behavior and work achievement. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 8(8), 1–9.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Nelsi, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 385–393. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i3.20127>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2017). Analisis organization citizenship behavior (OCB) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain 2017*, 1–7.
- Iriani, Julkarnain, & Putra, D. J. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 143–149.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 348–356. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i3.20122>
- Ningsih, M. S., Haeruddin, I. M., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 774–778. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i4.11798>
- Pamungkas, B., Musa, C. I., Ruma, Z., & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(2), 37–44.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1978–1988.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Purnama, H. E., & Lubis, A. S. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 115–123.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Perkusi*, 1(4), 540–546.
- Rahmah, & Avriyanti, S. (2024). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 7(1), 381–394.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sari, J., Amin, S., & Setiawati, R. (2022). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(3), 630–640.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2005). *Metode statistika* (6th ed.). Tarsito.
- Sugiarti, E. (2023). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49–58.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

-
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 471–484. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.20395>
- Wulandari. (2015). *Hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT Dan Liris* [Skripsi, Universitas Sebelas Maret]. <https://digilib.uns.ac.id/>
- Zulkarnen, M., Muhammad, R., & Sova, M. (2019). Reward dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2), 1–10.