

---

# PENGARUH BEBAN KERJA, PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.AKUFOODS INDONESIA

(THE EFFECT OF WORKLOAD, PUNISHMENT, AND REWARD ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. AKUFOOD INDONESIA<sup>1</sup>)

---

Herpin Juniel Pasaribu<sup>2</sup>; Rizqon Hoeroni<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Punishment dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia dengan variabel independen Beban Kerja, Punishment, Reward dan variabel dependen Kinerja Karyawan. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 81 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik. Pengujian hipotesis menggunakan *t* menunjukkan bahwa Beban Kerja (*X*<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan dengan nilai *t* hitung sebesar  $6,538 > t \text{ Table } (2,375)$  dan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . Punishment (*X*<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai *t* hitung sebesar  $-0,841 < t \text{ Table } (2,375)$  dan nilai signifikan  $0.403 > 0.05$ . Reward berpengaruh signifikan dengan nilai *t* hitung sebesar  $6,538 > t \text{ Table } (2,375)$  dan nilai signifikan  $0.001 < 0.05$

**Kata kunci:** Beban Kerja, Punishment, Reward dan Kinerja Karyawan

**Kode JEL:**

---

## Abstract

This study aims to determine the Effect of Workload, Punishment and Reward on Employee Performance of PT. Akufood Indonesia with independent variables of Workload, Punishment, Reward and dependent variables of Employee Performance. This research is included in the type of research using quantitative methods. The type of data used in this study is primary data obtained from the results of the distribution of questionnaires to 81 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis techniques are carried out with this analysis including Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. Hypothesis testing using *t* shows that Workload (*X*<sub>1</sub>) has a significant effect with a *t*-value of  $6.538 > t \text{ Table } (2.375)$  and a significant value of  $0.001 < 0.05$ . Punishment (*X*<sub>2</sub>) has no significant effect with a *t*-value of  $-0.841 < t \text{ Table } (2.375)$  and a significant value of  $0.403 > 0.05$ . The reward had a significant effect with a *t*-value of  $6.538 > t \text{ Table } (2.375)$  and a significant value of  $0.001 < 0.05$

**Keywords:** Workload, Punishment, Reward, and Employee Performan

**JEL Codes:**

---

## PENDAHULUAN

Memasuki era evolusi industri 4.0 perkembangan bisnis perusahaan semakin meningkat pesat. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat persaingan antar perusahaan, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun dibidang lainnya. Akibatnya perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan Sumber Daya Manusia. Tanpa adanya dukungan SDM yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Artinya, ketika suatu perusahaan memiliki SDM yang handal maka akan menunjang keberhasilan perusahaan.[1]

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diketahui oleh seorang manajer. Manajer harus mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan agar dapat memaksimalkan potensi dan meminimalisasi kekurangan pada karyawan. Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah Beban kerja, *punishment*, dan *reward*.

Kinerja karyawan bukan merupakan atribut, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. contoh nyata dari kemampuan Kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.[2]



Sumber :diolah dari laporan kinerja 2023

Gambar 1. 1 Laporan Kinerja Karyawan 2023 PT.Rapigra Jakarta

Pada gambar 1.1 bahwa kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi dan kemungkinan bisa mengalami penurunan. Jika masalah tersebut berkelanjutan, maka akan mempengaruhi produktivitas barang yang dihasilkan.

PT Akufood Indonesia memberikan banyak sekali beban yang diberikan yakni besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh semua jabatan, dimana hal tersebut membuat karyawan merasa terbebani. Menyebabkan banyaknya karyawan mundur dari pekerjaannya, hasil kerja yang kurang dihargai serta jam kerja yang berlebihan oleh perusahaan juga menjadi salah satu permasalahan. Meskipun hal tersebut memberikan citra yang buruk dari perusahaan terhadap karyawan, PT Akufood Indonesia tetap memberikan *Reward* bagi karyawan nya hal tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan

berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT Akufood Indonesia, diantaranya adalah berupa uang, dipromosikan (tambahan kontrak) dan naik jabatan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai suatu individu atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan organisasi serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi [3]. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau yang tidak mungkin dilakukan hanya seorang diri si pekerja tetapi dipaksa/dituntut bisa melakukan pekerjaan tersebut dan akan mengakibatkan pekerjaan tersebut menjadi beban bagi si pekerja. Pemandagri Nomor 12 Tahun 2008 mengungkapkan bahwa besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi antara norma waktu dan volume kerja adalah beban kerja [4].

*Punishment* diartikan sebagai suatu hukuman atau sanksi. *Punishment* (hukuman) dalam kantor merupakan tindakan yang mengecewakan dari atasan langsung yang melakukan pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak buah dan bukan untuk mendendam sesuatu yang diberikan karena anak buah berbuat kesalahan, anak buah melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, anak buah tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi anak buah untuk menjadi pribadi susila [5]

Menurut Sofiaty E (2021:15), *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.[6] Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. *Reward* adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dari perusahaan untuk karyawan dan berupa pujian dari atasan langsung di tempat bekerja . Perusahaan memberikan *Reward* sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

## **METODOLOGI**

### **Jenis data dan Sumber data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder. Pada data primer sumber data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian ) kepada objek yang akan diteliti. Dalam hal ini penelitian akan membagikan kuesioner kepada karyawan PT.Akufood Indonesia dan diisi langsung oleh karyawan yang bersangkutan. Dan pada data sekunder sumber data diperoleh secara langsung dari telah memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Data sekunder ini diperoleh dengan data yang sudah jadi sebelumnya. Misalnya, bagian kinerja, selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dipenelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

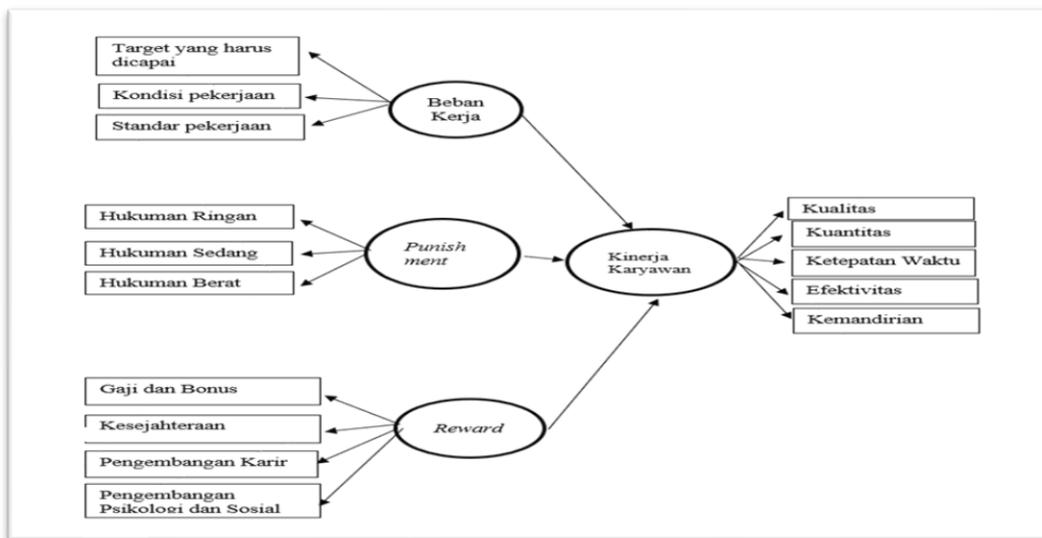
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi dokumenter. Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data serta teori yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka terhadap

literature serta bahan pustaka lainnya, seperti artikel, jurnal, buku serta penelitian terdahulu. Studi Dokumenter merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari jurnal, dokumen, laporan, gambar, dokumen elektronik, ensiklopedia, artikel, peraturan dan literatur lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian.[7]

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Analisis mengolah data dilakukan dengan SPSS 29, analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik

### Desain Penelitian



Sumber: Peneliti, 2023

Gambar 1. Kerangka Konsep

### Definisi Operasional

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Uraian Variabel	Indikator	Defenisi Indikator
<i>Beban kerja (X1)</i> <i>Sumber: Putra (2012)</i> <i>dalam Loka (2019)</i>	Target yang harus dicapai	Target atau standar tujuan pencapaian merupakan pandangan individu mengenai besaran pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
	Kondisi pekerjaan	Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan individu mengenai situasi atau kondisi pekerjaan yang dilakukan serta bagaimana individu tersebut mampu mengatasi pekerjaan tambahan diluar waktu yang telah ditentukan
	Standar pekerjaan	Standar pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan

		<i>individu tentang standar pekerjaan yang harus dilakukan.</i>
<i>Punishment (X2) Sumber : Martinus (2022)</i>	<i>Hukuman Ringan</i>	<i>Atasan memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran</i>
	<i>Hukuman Sedang</i>	<i>Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran</i>
	<i>Hukuman Berat</i>	<i>Perusahaan memberi skorsing bahkan memecat karyawan yang melakukan pelanggaran</i>
<i>Reward (x3) Sumber : Martinus (2022)</i>	<i>Gaji dan Bonus</i>	<i>a. Perusahaan telah membayar gaji sesuai tingkat kebutuhan karyawan b. Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja, dan tanggung jawab karyawan</i>
	<i>Kesejahteraan</i>	<i>a. Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi b. Perusahaan mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan</i>
	<i>Pengembangan Karir</i>	<i>a. Perusahaan memberikan kesempatan Karir yang sama bagi karyawan untuk berprestasi b. Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi</i>
	<i>Pengembangan Psikologis dan Sosial</i>	<i>a. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan b. Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi</i>
<i>Kinerja (Y) Sumber: Robbins &amp; Judge (2015) dalam Alpin Neksen dkk (2021 :105)</i>	<i>Kualitas</i>	<i>Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.</i>
	<i>Kuantitas</i>	<i>Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</i>
	<i>Ketepatan Waktu</i>	<i>Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut</i>

		<i>koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</i>
	<i>Efektivitas</i>	<i>Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.</i>
	<i>Kemandirian</i>	<i>Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja</i>

*Sumber: Peneliti, 2024*

## **HASIL**

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu data kuisioner. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka data tersebut dikatakan valid. Uji validitas yang digunakan adalah menggunakan teknik korelasi product moment. Data dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sampel yang digunakan sebanyak 81 dengan  $r$  tabel sebesar 0,221.

#### **Uji Reliabelitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur data kuesioner. Jika data dikatakan reliabel maka dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Alpha Cornbach	Kriteria	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,914	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel
Punishment (X2)	0,891	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel
Reward (X3)	0,925	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel
Kinerja (Y)	0,904	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel

*Sumber: Data Output SPSS 29*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa alpha cornbach lebih besar dari 60% atau 0,60 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogrov Smirnov Test</i>			
	Nilai Signif	Unstandarized Residual	Keterangan
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	>0,05	0,081	Normal

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081. Nilai signifikansi tersebut > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor ( VIF ). Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Signif	Beban kerja (X1)	Punishment (X2)	Reward (X3)
Tolerance	>0,10	0,276	0,336	0,396
VIF	<10	3,621	2,973	2,528

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance menunjukkan semua variabel independen > 0,10 begitu pula dengan nilai VIF dari semua variabel independen <10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedasitas**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji adanya heterokedastisitas ini dapat menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berikut adalah tabel hasil uji heterokedastisitas :

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
Variabel	Nilai Sig.
Beban Kerja (X1)	0,863
Punishment (X2)	0,39
Reward (X3)	0,228

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,863, signifikansi variabel Punishment (X2) adalah 0,039, dan signifikansi variabel Reward (X3) adalah 0,228. Karena nilai signifikansi (Sig.) ketiga variabel tersebut  $>0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t parsial digunakan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independent dengan variable dependent. Jika nilai sig.  $< 0.05$  atau t hitung  $>$  dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun jika nilai sig.  $< 0.05$  atau t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Berikut hasil tabel Uji (t) :

Tabel 6. Hasil Uji t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,525	1,602		2,825	,006
	x1	,251	,063	,383	4,009	<,001
	x2	-,063	,075	-,078	-,841	,403
	x3	,391	,060	,609	6,538	<,001

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Output SPSS 29

Dari tabel Uji (t) dapat dilihat masing-masing nilai t dan nilai sig. variabel independent. Diketahui nilai t tabel adalah df (0.025 : 77) yaitu sebesar 2.375 dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

- Diketahui nilai sig. variabel Beban Kerja (x1) adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $4.009 >$  t Table (2.375), maka H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (x1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia
- Diketahui nilai sig. variabel *Punishment* (x2) adalah sebesar  $0,403 > 0.05$  dan nilai t hitung variabel *Punishment* (x2) sebesar  $-0.841 <$  t Table (2.375), maka H2 ditolak,

dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* (x2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia

- c. Diketahui nilai sig. variabel Beban Kerja (x3) adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $6.538 > t \text{ Table } (2.375)$ , maka H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (x3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia

### Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Analisis koefisien determinasi R<sup>2</sup> pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 <sup>a</sup>	,765	,756	1,953

a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment, Beban Kerja

Sumber: Data Output SPSS 29

Dari tabel koefisien determinasi R<sup>2</sup> dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R (Square) yang diperoleh 0,765. Hal ini berarti 76,5% Beban Kerja, *Punishment*, dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 23,5 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Beban Kerja, *Punishment* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia, diperoleh kesimpulan yaitu hasil dari perhitungan uji hipotesis menunjukkan bahwa bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia artinya karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan yang akhirnya menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Variabel *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia. Analisis tersebut menunjukkan bahwa *punishment* terbukti tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Akufood Indonesia. Narasumber mengetahui dengan pasti mengenai aturan jam kerja. Karyawan yang terlambat masuk dan/atau pulang kerja sebelum waktunya akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji dan tunjangan kinerja. Dengan adanya aturan seperti itu membuat setiap karyawan memperhatikan jam kerjanya. Variabel *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia, artinya semakin baik *reward* yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika semakin buruk *reward* yang diberikan maka kinerja

karyawan akan semakin menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 1, p. 57, 2019, doi: 10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63.
- S. Purnomo, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Updk Bakaru," *Decis. J. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, pp. 711–720, 2020.
- Moch Adam Fahmiansyah, Achmad Daengs GS, Bambang Karnain, Sugiharto Sugiharto, and Rina Dewi, "Pengaruh Beban Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik," *J. Mhs. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 101–115, 2023, doi: 10.30640/jumma45.v2i2.1539.
- A. Neksen, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 2, pp. 105–112, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- A. Arifin, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 45–54, 2022.
- E. Sofiati, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai," *Ekono Insentif*, vol. 15, no. 1, pp. 34–46, 2021, doi: 10.36787/jei.v15i1.502.
- Muhamad Ekhsan and B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.25.