

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA AGRO LESTARI (PT. SJAL) SEI LESUNG ESTATE

ALFIAN, ERLINA RAHAYU NINGSIH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

alfian@akbpstie.ac.id, erlinarahayuningsih@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to examine the influence of work-life balance and reward variables on employee performance at PT. Sumatra Jaya Agro Lestari (Pt. Sjal) Sei Lesung Estate. This type of research is quantitative research. Quantitative research is research that can be explained using numbers and can be calculated using certain formulas and is based on percentage calculations and other statistical calculations. Data were collected through distributing questionnaires to 35 respondents using saturated sampling techniques, where all members of the population were sampled, the data sources in this research were primary data and secondary data, using instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression and hypothesis testing (t test) with the help of the SPSS application. The results of the research show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, and rewards have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *worklife balance, reward, employee performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel *worklife balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (Pt. Sjal) Sei Lesung Estate. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 35 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sumber data dalam penelitian ini data data primer dan data sekunder, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas. Uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *worklife balance, reward, kinerja karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan faktor terpenting yaitu sebagai elemen utama dibandingkan dengan elemen lain yang juga dimiliki oleh perusahaan seperti modal, teknologi, dan metode, karena peran sumber daya manusia adalah sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, yang mana elemen lain yang juga dimiliki perusahaan tersebut tidak akan bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Perusahaan harus memandang penting sumber daya manusia karena mereka merupakan penentu dari terwujudnya tujuan perusahaan, Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai prestasi agar dapat meningkatkan perusahaan. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Peneliti tertarik mengambil objek di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) karena PT Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) beroperasi di sektor pertanian atau perkebunan, yang sering kali memiliki tantangan khusus terkait dengan keberhasilan kinerja karyawan. berdasarkan pengamatan dan observasi dapat diketahui bahwa karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari dilakukan peneliti yaitu masalah yang berhubungan dengan kinerja menumpuknya suatu

pekerjaan yang membuat karyawan harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan hal tersebut karyawan merasa tidak bisa mengatasi keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, dikarenakan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan sesuai target yang telah diberikan oleh perusahaan, selain itu dalam penyelesaian pekerjaan tersebut tidak ada pemberian insentif oleh pihak perusahaan sehingga membuat karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Meli Noviani, 2021) Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan mendukung tujuan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan yang meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dikatakan sebagai organisasi yang baik, karena SDM adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Asari, 2022) Kinerja karyawan memiliki pengaruh seberapa besar mereka berperan dalam kepada perusahaan. Faktor penilaian kinerja menggambarkan seberapa besar derajat yang diperlukandari kinerja, yang merupakan perbandingan kinerja (benchmark), dengan pengukuran indikator, mudah dipahami dan jelas, dan juga bermanfaat untuk karyawan dan Perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Worklife Balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. (Rumawas, n.d.)

Perusahaan pertanian menuntut kerja keras dan jam kerja yang panjang, sehingga penting untuk memahami bagaimana karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Intinya dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki *worklife balance* apabila karyawan telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerjamaupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antarkeduanya. Menurut (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) *work life balance* adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan. Untuk peningkatan kinerja, perusahaan perlu fokus kepada komponen pemenuhan kebutuhan karyawan. selanjutnya faktor dapat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*.

Menurut (Foenay et al., 2020) *Reward* adalah sebagai imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Samijatun & Siswani, 2021) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Masalah yang berhubungan dengan *reward* adalah sistem penghargaan yang buruk atau tidak memadai dapat menyebabkan kehilangan karyawan berpotensi tinggi yang merasa tidak dihargai dan mencari peluang lain. *Reward* digunakan sebagai salah satu langkah untuk pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai titik kualitas diri yang terbaik. Penggunaan *reward* sejatinya akan menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan skill dan juga pengembangan diri, sehingga laju peningkatan kerja akan berpengaruh kepada perusahaan (Sofiati, 2021).

Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti kebutuhan secara psikis yaitu *worklife balance*, dan kebutuhan secara materil yang juga sangat penting bagi para karyawan yaitu kebijakan pemberian *reward*. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang telah mereka capai. Peneliti tertarik mengambil objek di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) karena PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) karena PT. SJAL beroperasi di sektor pertanian atau perkebunan, yang menuntut kerja keras dan jam kerja yang panjang sehingga penting untuk memahami bagaimana *Worklife Balance* dan *Reward* memengaruhi kinerja, perusahaan dapat mengambil tindakan yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas. Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. SJAL menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambar pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang tidak stabil. Berikut data kinerja karyawan pada PT. SJAL pada bulan Juli s/d Desember 2023, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Pada Bulan Januari s/d Juni 2023

No	Bagian	Nilai Rata –Rata Hasil Kinerja					
		Juli	Agus	pt	kt	ov	es
1	Bendahara	87	85	83	78	75	75
2	Mill manager	90	86	85	80	77	75
3	Asst manager	92	86	85	80	77	75
4	Kepala bagian tata usaha (KTU)	86	85	81		78	77
5	Envinonment health safet (EHS)	95	87	82	77	75	74
6	Logistik		85	83	75	73	73
Total Nilai		9,6	86,0	82,6	78,1	5,3	74,3

Sumber data: dari PT.SJAL

Dari tabel 1 diatas nilai rata-rata hasil kerja karyawan dikonversikan dalam skala penilaian kerja yang ditetapkan oleh PT. Sumatera Jaya Agro Lestari(SJAL) sebagai berikut, A = 90-100 Sangat Baik, B = 80-90 Baik, C = 70-80, Cukup Baik, D = 60-69 Buruk, E = 50-59 Sangat Buruk. Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa masih banyak karyawan yang belum sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik, jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kerja karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) pada bagian Bendahara bulan Juli, Agustus dan September terdapat nilai rata-rata 87, 85, 83 yang termasuk dalam kategori baik. Namun, pada bulan Oktober, November, Dan Desember bagian Bendahara mengalami penurunan kinerja yang mencapai nilai 78-75 yang termasuk dalam kategori cukup baik.

Kemudian pada bagian Mill Manager dari bulan Oktober, November dan Desember terdapat nilai rata-rata menurun dari 80-75 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Sementara itu, pada bagian Asst Manager, dari bulan Oktober hingga bulan Desember terdapat penurunan hasil kinerja, yaitu 79-72 dengan penilaian cukup baik. Untuk bagian Kepala Bagian Tata Usaha (KTU), dari bulan Juli hingga Oktober terdapat nilai rata-rata 80-90 dengan penilaian baik, namun pada 2 bulan terakhir yaitu bulan November dan Desember terjadi penurunan kinerja dengan penilaian cukup baik. Sedangkan pada bagian Envinonment health safet (EHS), terdapat juga penurunan kinerja daari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember, pada bagian ini nilai rata-rata kinerjanya yaitu pada angka 77-74 dengan penilaian cukup baik.

Selanjutnya pada bagian Logistik juga masih terdapat penurunan kinerja pada bulan Oktober hingga Desember, dengan nilai penurunan hasil kinerja rata-rata yaitu 75-73 yang termasuk kategori cukup baik, maka telah terjadi penurunan kinerja pada tiap bulannya terhadap kinerja karyawan dan bisa di katakan kurang maksimal. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL)”

B. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya (Sugiyono, 2017a). Penelitian ini juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 20 software. Objek Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017a). Objek penelitian ini ialah perusahaan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Lubuk Malako Jl. Lubuk Malako, Solok Selatan, Sumatera Barat. Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017a). Oleh karena itu, di dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) yang berjumlah 35

karyawan, yang beralamat di Jl, Lubuk Malako, Solok Selatan, Sumatera Barat. Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah beberapa dari banyak properti yang umum untuk wilayah populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif, data kuantitatif diartikan sebagai data yang berbentuk angka maupun dapat diangkakan dan data kualitatif yaitu data seperti kata, narasi, kalimat, gerak tubuh, gambar maupun foto (Sugiyono, 2017). Adapun yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jawaban responden berdasarkan kuisisioner yang dibagikan. Sedangkan yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil observasi yang dilakukan pada pegawai kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. Menurut Sugiyono, (2017) sumber data terbagi menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber data yang ditelitinya, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian semisal data dokumentasi. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini di dapat berdasarkan hasil interview secara langsung serta penyebaran kuisisioner kepada responden-responden di lapangan. Sedangkan sumber data sekunder didapat melalui artikel-artikel maupun buku yang terkait dengan penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, dalam penelitian ini digunakan 1 teknik, yaitu : Kuisisioner. Uji validitas menurut (Sugiyono, 2017b) yaitu perhitungan yang menyatakan variabel yang diukur adalah variabel yang sebenarnya. Validitas didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat menunjukkan instrument pertanyaan dalam kuisisioner valid atau tidak (Sugiyono, 2017b). Instrument dikatakan valid jika bisa mengukur apa yang diinginkan dan dapat menyatakan data variabel yang diteliti dengan tepat. Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah Corrected Item Total Correction (CITC) dan standar pengukuran sebesar 0,3. Disimpulkan apabila $(r\text{-hitung} > r\text{-tabel})$ Corrected Item Total Correction $> 0,3$ artinya pertanyaan di kuisisioner valid. Dan sebaliknya apabila $(r\text{-hitung} < r\text{-tabel})$ Corrected Item Total Correction $< 0,3$ artinya pertanyaan di kuisisioner tidak valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut (Priyatno, 2014) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Uji Asumsi Klasik, Uji ini digunakan untuk menentukan apa hasil analisis yang digunakan bebas dari asumsi klasik penyimpanan yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji Normalitas, Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah suatu model regresi, variabel independent atau variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, apabila suatu variabel tidak normal maka hasil dari uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas ini data dapat dilakukan dengan cara One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila dengan nilai signifikan diatas 5% atau 0,5 maka data memiliki distribusi normal, jika hasil nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Uji Multikolonearitas, Yaitu dapat bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (variabel bebas). Dampak dari uji multikolonearitas ini dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal ini berarti standar error, yang akibatnya ketika koefisien di uji t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya hubungan linear antar variabel independent yang dipengaruhi variabel dependent. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk melakukan uji pada sebuah model regresi yang terjadi ketidak nyamanan dari variabel residual dalam satu pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mengetahui heteroskedastisitas pada model regresi berganda yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi terkait yaitu SREDIS dengan residuak error yaitu ZPRED. Apabila terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas y maka dapat disimpulkan tidak

terjadi heteroskedastisitas. Regresi linear berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu. Pada penelitian saat ini, X peneliti berjumlah 2 variabel, yaitu *Worklife Balance* dan *Reward Sementara* untuk variabel Y yaitu kinerja karyawan.

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Linear Berganda

X_1 = *Worklife Balance*

X_2 = *Reward*

e = Standar error

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berkaitan signifikan antara variabel independent secara persial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t-hitung < dari t-tabel atau jika nilai signifikan $t > 0,05$.
- b. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t-hitung > dari t-tabel atau jika nilai signifikan $t < 0,05$.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Sebelum hasil kuisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
KK1	0.728	0,300	Valid
KK2	0.734	0,300	Valid
KK3	0.644	0,300	Valid
KK4	0.666	0,300	Valid
KK5	0.653	0,300	Valid
KK6	0.734	0,300	Valid
KK7	0.580	0,300	Valid
KK8	0.515	0,300	Valid
KK9	0.611	0,300	Valid
KK10	0.408	0,300	Valid
KK11	0.734	0,300	Valid
KK12	0.711	0,300	Valid
KK13	0.625	0,300	Valid
KK14	0.691	0,300	Valid
KK15	0.758	0,300	Valid
KK16	0.437	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Worklife Balance (X1)

Tabel 3 Uji Validitas *Worklife Balance (X1)*

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
WB1	0.302	0,300	Valid
WB2	0.456	0,300	Valid
WB3	0.472	0,300	Valid
WB4	0.396	0,300	Valid
WB5	0.521	0,300	Valid
WB6	0.344	0,300	Valid
WB7	0.426	0,300	Valid
WB8	0.353	0,300	Valid
WB9	0.522	0,300	Valid
WB10	0.344	0,300	Valid
WB11	0.491	0,300	Valid
WB12	0.387	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel *Worklife Balance* dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Reward (X2)

Tabel 4 Uji Validitas *Reward (X2)*

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
R1	0.625	0,300	Valid
R2	0.630	0,300	Valid
R3	0.567	0,300	Valid
R4	0.612	0,300	Valid
R5	0.341	0,300	Valid
R6	0.467	0,300	Valid
R7	0.595	0,300	Valid
R8	0.590	0,300	Valid
R9	0.674	0,300	Valid
R10	0.504	0,300	Valid
R11	0.828	0,300	Valid
R12	0.883	0,300	Valid
R13	0.896	0,300	Valid
R14	0.902	0,300	Valid
R15	0.873	0,300	Valid
R16	0.883	0,300	Valid
R17	0.894	0,300	Valid
R18	0.906	0,300	Valid
R19	0.902	0,300	Valid
R20	0.926	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai *reward* dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabelitas untuk mengetahui variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabelitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan tabel 5 :

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,600	Reliable
2.	Worklife Balance (X1)	0,773	0,600	Reliable
3	reward (X2)	0,962	0,600	Reliable

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,923, *Worklife Balance* 0,773, dan *reward* 0,962. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan, *Worklife Balance* dan *reward* merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai Alpha sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6 Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.910	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,910 > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Sebelum memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinieritas yaitu uji hubungan sesama variabel independen. Uji multikolinieritas ini berguna untuk menghindari supaya jangan ada diantara variabel independen yang berkorelasi sesamanya, maka terlebih dahulu harus dilihat hubungan dari masing-masing variabel dengan melihat nilai VIF. Menurut (Ghozali, 2016), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tollerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tollerance* yang umum dipakai adalah > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 yang menandakan tidak terjadinya multikolinieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Worklife Balance (X1)	0.817	1.223	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Reward (X2)	0.817	1.223	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 7 menunjukkan nilai *tollerance* dari variabel *Worklife Balance* 0,817 > 0,1 dan nilai VIF 1,223 < 10, variabel *Reward* 0,817 > 0,1 dan nilai VIF 1,223 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji glejser dengan nilai standar 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Jika nilai sign > 0,05, maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai sign < 0,05, maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	<i>Worklife Balance</i> (X1)	0.549	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	<i>Reward</i> (X2)	0.764	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel *Worklife Balance* 0,549 > 0,05, variabel *Reward* 0,764 > 0,05 maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constant	11.023
<i>Worklife Balance</i> (X1)	0.793
<i>Reward</i> (X2)	0.170

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11.023 + 0.793 (X1) + 0.170 (X2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 11.023 satuan, artinya jika variabel *Worklife Balance* (X1) dan *Reward* (X2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 11.023 satuan.
2. Koefisien regresi *Worklife Balance* (X1) sebesar 0,793 satuan artinya setiap peningkatan variabel *Worklife Balance* (X1) sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,793 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi *Reward* (X2) sebesar 0,170 satuan artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja *Reward* (X2) sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Statistik (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh *Worklife Balance* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan hasil 10 dibawah ini :

Tabel 10 Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	<i>Worklife Balance</i> (X1)	3,225	1,693	0,05	0,003	H1 diterima
2	<i>Reward</i> (X2)	2,539	1,693	0,05	0,016	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 15 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis *Worklife Balance* (X1)

Ho : *Worklife Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : *Worklife Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,225 > 1,693$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,003 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima yang artinya *Worklife Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL).

2.Uji Hipotesis *Reward* (X2)

H_0 : *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,539 < 1,693$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,016 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima yang *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL).

Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL), dengan indikator (*Time Balance, Involvement Balance dan Satisfaction Balance*). Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini bermakna bahwasanya karyawan telah menjaga semakin baik work-life balance maka tingkat kinerja juga akan meningkat. Karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL), sudah menjaga dengan baik keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Dengan hal tersebut, maka karyawan tetap dapat melakukan pekerjaan yang diharapkan dari tempat kerja yang menyebabkan meningkatkan hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan (Azizah, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang, yang menemukan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dapat memenuhi antara keterlibatan kehidupan dan kerjanya secara seimbang maka tidak akan ada konflik peran ganda yang terjadi mereka akan mencapai kepuasan terhadap kehidupan keseharian dan juga kepuasan terhadap kerjanya. dan penelitian (Ayu & Adnyani, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance*, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Yang mengemukakan *Worklife Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan harus menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka di rumah; ini terkait dengan kebutuhan sosial karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL), dengan indikator (*gaji, penghargaan, pujian, cuti perusahaan dan tunjangan*). Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini berarti *Reward* pada karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) sudah sangat baik dimana Semakin meningkatkan reward maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebab reward memberikan semangat dan menjadikan motivasi seorang karyawan agar mendapatkan sebuah reward dari perusahaan dengan cara meningkat kinerja. *Reward* adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas usaha keras yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi pemerintahan. Memberikan imbalan kepada karyawan dapat menimbulkan rasa puas karena mereka merasa bahwa prestasi yang mereka lakukan untuk organisasi telah dihargai.

Hasil penelitian ini (Arifuddin, 2022) yang mengemukakan bahwa *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau non material. *reward* sangat penting diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi agar karyawan tersebut termotivasi untuk berbuat lebih baik lagi. Menurut (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang, yang membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga jika nilai *Reward*, kinerja juga akan meningkat.

D. Penutup

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Worklife Balance* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel *Worklife Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL), maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima. Yang artinya jika semakin baik tingkat *Worklife Balance* setiap karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Variabel *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL), maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua diterima. Yang artinya semakin sesuai pemberian *Reward* dengan hasil kerja yang di hasilkan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran dari penelitian sebagai berikut : Untuk PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) disarankan agar bisa mengatasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. apabila karyawan bisa mengimbangi keseimbangan antara pekerjaan dengan masalah pribadi dapat meningkatkan hasil kerja yang baik. Untuk PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) disarankan dalam meningkatkan reward perlu diperhatikan pada factor pemberian insentif/ bonus, karena karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai target atau melebihi target, akan lebih baik memberikan apresiasi atau hadiah sebagai balas jasa atau rasa terima kasih kepada karyawan karena telah membantu dalam mengembangkan sebuah perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan factor – factor lain yang memengaruhi kinerja diluar faktor yang sudah diteliti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau yang lainnya. Yang dapat memberikan kontribusi tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL). Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M.Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang ALFIAN, SE, MM selaku ketua program studi sekaligus selaku dosen pembimbing penulis.

Daftar Pustaka

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Pristama Area Kabupaten Serang. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.V15i1.3507>
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Yume Journal Of Management*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.R55>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : Pt. Rineka Cipta.
- Arsyad, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Updk Bakar. *Decision Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 711–720.

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://Journal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/18565>
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance , Kepuasan Kerja , Dan Stres Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : Bayuadhitarma02@Gmail.Com Abstrak. 12(8), 840–864.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijupro)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/Ijupro.V2i2.95>
- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.V12i01.1416>
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Effect Of Work Motivation, Compensation And Work Environment On Employee Work Satisfaction. *Jsmi (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Febsri Susanti, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Teluk Luas Kota Padang. *Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (Meka)*, 2(2), 300–311.
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Akses Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1351–1356. <https://doi.org/10.37676/ekombis.V10i2.2793>
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal Of Management: Small And Medium Enterprises (Smes)*, 11(1), 83–97. <https://doi.org/10.35508/jom.V11i1.2320>
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(2), 247–258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V2i2.2230>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.V2i11.341>
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36733/juima.V11i1.2053>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.V4i2.6602>
- Rumawas, W. (N.D.). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado Oleh : Ischevell

- Vialara Saina Riane Johnly Pio. 1–9.
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Unilever Indonesia Tbk Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i1.1348>
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V5i3.2451>
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/Jems.V3i1.1942>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/Empati.2019.23570>
- 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. (2017a). Metode Kuantitatif. (2017). Metode Kuantitatif. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Pp. 13–19).F. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta.
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding Of The Urecol*, 538–545.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2).
- Yusuf, H., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 22(10), 219–228. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.7983631>