



Efek Adanya Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Sijunjung

Amanda Sal Sabila

Faculty of Economics and Business, Bachelor of Management, Putra Indonesia, University YPTK Padang

Corresponding Author: amandasalsabila220@gmail.com

Marta Widian Sari

Faculty of Economics and Business, Bachelor of Management, Putra Indonesia, University YPTK Padang

Nila Pratiwi

Faculty of Economics and Business, Bachelor of Management, Putra Indonesia, University YPTK Padang

Abstract. *This research aims to find out how much influence rewards and work motivation have on employee performance through employee welfare at PT. PLN (PERSERO) Sijunjung district. The data analysis method used is a questionnaire, with a sample of 30 respondents using a saturated sample method or census method. The method used is a quantitative method with structural equation modeling (SEM) with Partial Least Square 3.0. By distributing a questionnaire to 42 respondents. The results of data analysis concluded that Rewards had no significant effect on employee welfare variables with a significant level ($0.186 < 0.07$). Work motivation variables had a significant effect on employee welfare with a significant level ($0.000 > 0.07$). The reward variable has a significant effect on employee performance with a significant level ($0.017 < 0.07$). The work motivation variable does not have a significant effect on employee performance at a significant level ($0.830 < 0.07$). The employee welfare variable has a significant influence on employee performance with a significant level ($0.014 < 0.07$). The work motivation variable has a significant effect on employee welfare through employee performance with a significant level ($0.027 < 0.07$), in other words there is a significant influence of work motivation on employee welfare through employee performance. And the reward variable does not have a significant effect on employee welfare through employee performance with a significant level ($0.295 > 0.07$). In the sense that there is no significant influence of reward on employee welfare through employee performance.*

Keywords: *Reward, Work Motivation, Employee Performance and Employee Welfare.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan pada PT. PLN (PERSERO) kabupaten sijunjung. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 30 responden dengan metode sampel jenuh. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan *structural equation modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* 3.0. Dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 42 responden. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kesejahteraan karyawan dengan tingkat signifikan ($0,186 < 0,07$). variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 > 0,07$). Variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,017 < 0,07$). Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,830 < 0,07$). Variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,014 < 0,07$). Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0,027 < 0,07$) dengan kata lain ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan melalui kinerja karyawan. Dan variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0,295 > 0,07$) Dalam artian tidak ada pengaruh signifikan *reward* terhadap kesejahteraan karyawan melalui kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan.*

Received Januari 22, 2024; Accepted Februari 26, 2024; Published April 27, 2024

*Amanda Sal Sabila, amandasalsabila220@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan banyak sekali persaingan dan kemajuan termasuk dalam bidang perekonomian. Salah satu dampak besar globalisasi bagi dunia usaha adalah maraknya perusahaan-perusahaan yang bersaing ketat untuk memperoleh pangsa pasar yang mereka targetkan. Maka dari itu, segala bentuk aspek keunggulan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menciptakan daya saing, mencapai tujuan dan memajukan usahanya. Sebagai upaya untuk menghadapi semua tantangan, hambatan, serta perubahan-perubahan yang terjadi akibat globalisasi, maka sebuah perusahaan ataupun organisasi memerlukan potensi atau kekuatan internal yang bersifat kokoh. Hal ini karena perusahaan yang ingin berkembang dan maju, harus mampu mengatasi setiap persoalan dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan juga kondisi yang tengah dihadapi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah Sumber daya manusia (Kentjana & Nainggolan, 2018).

Perusahaan Listrik Negara atau PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia yang bertujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah yang banyak serta mendapatkan keuntungan yang lebih dan merupakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan, yang mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan kinerjanya dalam bidang listrik. Dimana perusahaan dapat menilai karyawan dengan baik sesuai kinerja yang karyawan punya. penilaian kinerja seharusnya dilakukan secara konsisten supaya dapat mengetahui tingkat pencapaian setiap unsur keberhasilan (outcome).

Penilaian kinerja di PT.PLN Kabupaten Sijunjung berdasarkan kinerja pegawai atau karyawan, setiap satu tahun sekali PT.PLN Kabupaten Sijunjung melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, guna mengetahui seberapa maksimalnya pekerjaan karyawan. Kemudian Setelah dilakukan wawancara terhadap salah satu karyawan PT.PLN Kabupaten Sijunjung, bahwa ada beberapa penilaian kinerja karyawan yaitu sangat baik, baik dan cukup. Dimana setelah penilaian selesai dilakukn data tersebut diserahkan ke bagian SDM untuk diolah menjadi penilaian kinerja karyawan, sehingga setiap satu tahun sekali PT.PLN Kabupaten Sijunjung memberikan bonus dan hadiah kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan sangat baik.

Manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Manusia memang berjiwa kompleks untuk dipahami karena sangat berbeda dengan peralatan kerja lainnya. Segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan kerja dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi yang berhubungan dengan karyawan dituntut keahlian untuk

mengatasinya. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia, instansi perlu menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya. karyawan yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya akan memiliki tingkat kerja tinggi, motivasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, dan disiplin kerja tinggi. Motivasi dapat meningkatkan kinerja kerja dan kepuasan karyawan akan hasil kerjanya. Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan kerjanya, sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri- cirinya seperti absensi meningkat, disiplinmerosot dan kinerja kerja menurun. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Suwatno dan Priansa, 2018).

Pemberian *reward* adalah ganjaran kontraprestasi yang diberikan perusahaan untuk memotivasi para karyawan atau pegawainya agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga melampaui batas standarisasi kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (Irawan et al, 2020). Oleh karena itu, pada dasarnya, pemberian reward memiliki peran penting sebagai alternative yang dianggap paling efektif untuk mendongkrak kualitas kerja para karyawan dan/atau pegawai. Dikarenakan reward merupakan suatu bentuk penilaian yang bersifat positif sehingga dengan adanya pemberian reward, para karyawan akan lebih berorientasi pada hasil yang ingin dicapai agar memperoleh reward dan/atau penghargaan tersebut.

Motivasi kerja adalah keinginan karena adanya kemauan untuk mencoba ataupun dorongan dalam diri untuk berbuat sesuatu. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam suatu lembaga dan bagi karyawan menurut (Wahyuni, Idris, 2018).

Hipotesis

- H1: Diduga *Reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z)
- SH2: Diduga Motivasi Karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z)
- H3: Diduga *Reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4: Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H5: Diduga Kesejahteraan Karyawan (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H6: Diduga *Reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kesejahteraan Karyawan (Z)

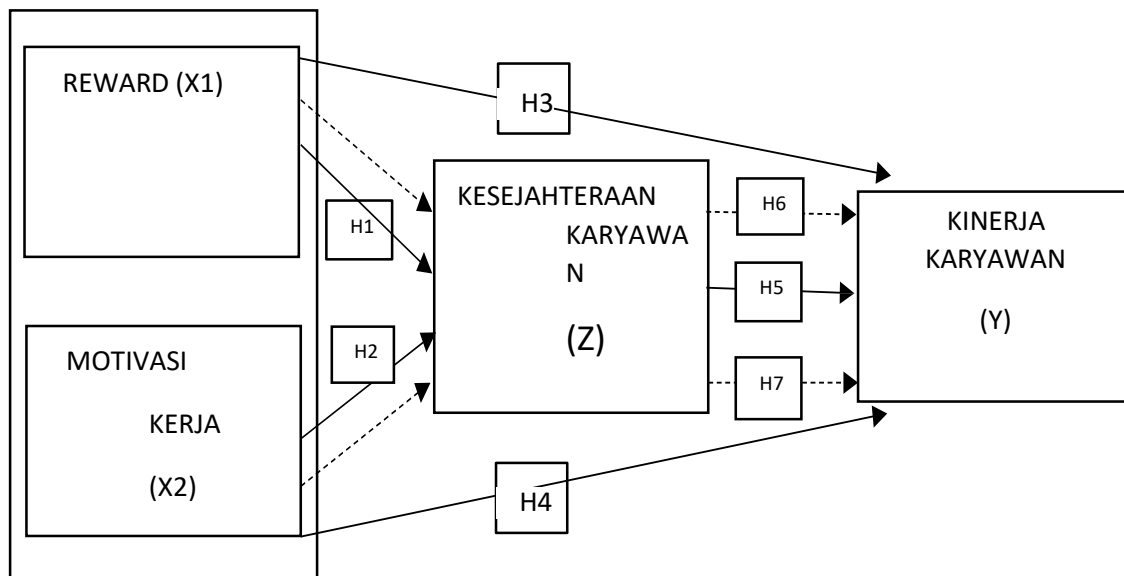
H7: Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kesejahteraan Karyawan (Z).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menguji hubungan kausal antara variabel *reward*, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung. Saat ini PT.PLN (Persero) Kabupaten Sijunjung memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap kinerja karyawannya guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan melihat faktor pendorong yang mempengaruhi yaitu *reward* dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan kepada penelitian berikutnya di dekat, jalan, Lubuk Tarok, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. Perusahaan yang bergerak dibidang kebutuhan akan energi listrik masyarakat di Kabupaten Sijunjung sebagian besar dipasok oleh PT.PLN baik untuk kebutuhan rumah tangga maupun industri dan bisnis di daerah tersebut. Sampel yang digunakan adalah 42 karyawan. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan Skala Likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas, standar nilai reliabilitas menggunakan standar composite reliability dan Cronbach's Alpha (0,70) serta uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r hitung) dengan r -tabel. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan metode PLS (Partial Least Square) (Ghozali, 2014). Tahapan analisis data adalah: Tahap pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan Convergent Validity, Discriminant Validity Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan AVE. Indikator formatif diuji dengan bobot signifikansi dan multikolinearitas. Tahap kedua adalah mengevaluasi model struktural (inner model). Evaluasi pada model ini akan dilihat dari koefisien determinasi (R^2), predictive relevansi (Q^2), goodness of fit index (GOF). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai t -statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk alpha 5% nilai t statistik yang digunakan adalah 1,960.

TABEL

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan brand image dan promosi terhadap harga maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambarr 1. Diagram Konseptual**HASIL**

1. Variabel independen (bebas)

Menurut (DA Adisty, 2022) variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). variabel independent dalam penelitian ini ,*Reward* (X1, Motivasi Kerja (X2)

2. Variabel Dependent

Variabel dependent yang juga sering disebut variabel terikat yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas menurut (DA Adisty, 2022) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah: Kinerja Pegawai (Y).

3. Variabel intervening

Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Assess the Outer Model or Measurement Model

Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai composite reliability diatas 0,70, nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, Rho_A diatas 0,70, dan AVE diatas 0,50 (Ghozali, 2014). Tabel 1 menyajikan nilai Cronbach's Alpha, Rho_A, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel.

Table 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Reward	0.706
Motivasi kerja	0.796
Kinerja karyawan	0.632
Kesejahteraan karyawan	0.764

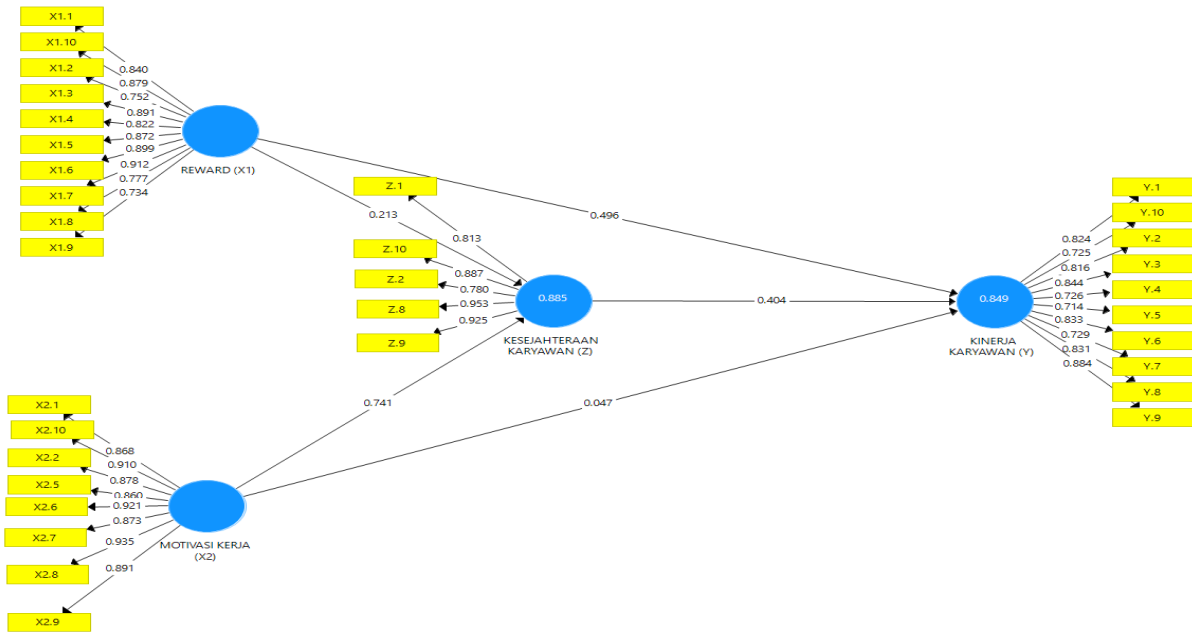
Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Table 2. Nilai Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reability	Keterangan
Reward	0.953	0.960	Realibel
Motivasi kerja	0.963	0.965	Realibel
Kinerja karyawan	0.935	0.943	Realibel
Kesejahteraan karyawan	0.921	0.934	Realibel

Sumber: Hasil olahan dari SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk variabel besar dari 0,70. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data reability.



Gambar 1. Algoritma

Table 3. Evaluasi nilai R-Square

Vaariabel	R-Square	R-square Adjusted
Kesejahteraan karyawan	0.885	0.837
Kinerja karyawan	0.849	0.880

Pada tabel diatas terlihat nilai R² konstruk kesejahteraan karyawan sebesar 0.885 (88.5 %), yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk *Reward* dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 11.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0.849 atau sebesar 84.9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *reward*, motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 15.1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan

dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Table 4. Result for Inner Weight

Hubungan Langsung	<i>Original sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	T-statistic	P-Value
Reward (X1) - >kesejahteraan karyawan	0.213	0.216	0.161	1.325	0.186
Reward -> kinerja karyawan	0.496	0.443	0.206	2.403	0.017
Motivasi kerja -> kesejahteraan karyawan	0.741	0.728	0.150	4.945	0.000
Motivasi kerja -> kinerja karyawan	0.047	0.075	0.217	0.215	0.830
Kesejahteraan karyawan -> kinerja karyawan	0.404	0.417	0.164	2.471	0.014

Sumber: hasil uji inner model smartpls, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung reward, motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

Table 5. Specific Indirect Effects

Variabel tidak langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation(STDEV)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	P-Values
Motivasi kerja -> kesejahteraan karyawan -> kinerja karyawan	0.299	0.303	0.135	2.218	0.027
Reward-> kesejahteraan karyawan-> kinerja karyawan	0.086	0.091	0.082	1.048	0.295

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung *reward*, motivasi kerja melalui kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dymastara & Onsardi, 2020). Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**. (Hidayatulloh & Riyan, 2018) menerangkan bahwa Reward juga mempengaruhi kinerja karyawan dengan itu bisa dinyatakan berpengaruh positif, hasil uji hipotesis membuktikan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima**. (Pratiwi et al., 2019) hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Alfianika Maharani et al., 2023) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya bukan merupakan factor utama dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan..

Kesejahteraan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung. Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**. (Agustina et al., 2020) hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung. Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima**. (Ramayani & Siregar, 2020) hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan signifikan melalui kinerja karyawan.

Reward Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Kinerja Karyawan

(Tahupiah et al., 2019) Pengaruh *Reward* dan kesejahteraan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Kabupaten sijunjung. Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa reward dan kesejahteraan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa, Tidak dapat pengaruh antara *Reward* terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung, Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung, Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kesejahteraan karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung., Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung, Terdapat pengaruh antara Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung, Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung, Terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung.

REFERENSI

- Agustina, A., Saleh, K., & Sodirin, S. (2020). Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lusy Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(02), 22–28. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.539>
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Suwatno dan Priansa, 2018:172. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Wahyuni, Idris, & N. (2013). (2018). Efektivitas Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa Kebun Organik Dan Hidroponik. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.46229/msdj.v3i2.253>
- Ramayani, E., & Siregar, W. S. D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor The Influence of Work Ability and Welfare Benefits on Employee Performance at PT. PLN (Persero) District Medan Johor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>