

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Meiliana Putri Dewi¹, Herudini Subariyanti²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Letnan Sutopo Nomor 56, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: meilianaputridewi@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of giving rewards and punishments on the performance of employees of the South Tangerang City Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP). Which was analyzed partially and simultaneously with 119 populations and 54 samples using a questionnaire via Google Form. Reward ($0.000 < 0.05$, t count $4.126 > t$ table 2.008) and Punishment ($0.002 < 0.05$, t count $3.319 > t$ table 2.008) have an effect on performance. Simultaneously, the significance is $0.000 < 0.05$, f count $20.283 > f$ table 3.17 , 42.1% is influenced by other variables.

Keywords: *Reward, Punishment and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang Selatan. Yang dianalisis secara parsial dan simultan dengan 119 populasi dan 54 sampel menggunakan kuesioner melalui google form. Reward ($0,000 < 0,05$, t hitung $4,126 > t$ tabel $2,008$) dan Punishment ($0,002 < 0,05$, t hitung $3,319 > t$ tabel $2,008$) berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan, signifikansi $0,000 < 0,05$, f hitung $20,283 > f$ tabel $3,17$, $42,1\%$ dipengaruhi variabel lain...

Kata kunci: *Reward, Punishment dan Kinerja*

***Corresponding Author:** meilianaputridewi@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam era ekonomi saat ini, sumber daya manusia masih dianggap berharga oleh perusahaan dan pemerintah. Karyawan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan atau pemerintah. DPMPTSP Kota Tangerang Selatan membantu dalam evaluasi, pelaporan, dan pengelolaan sumber daya terkait ekonomi, sosial budaya, izin kerja, dan izin pembangunan. Selain itu, DPMPTSP juga bertanggung jawab dalam koordinasi pembangunan, perencanaan, pengaduan, serta pengurusan perizinan dan pengolahan data informasi untuk layanan non perizinan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian ini. Komponen kunci dari suatu instansi untuk mencapai

tujuannya adalah sumber daya manusianya Kapasitas sumber daya manusia dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya merupakan prasyarat keberhasilan. Manusia adalah perencana dan pelaku yang memutuskan bagaimana tujuan organisasi dilaksanakan; oleh karena itu, mereka selalu terlibat dan bertanggung jawab atas semua kegiatan organisasi (Flippo, 2017).

Reward berarti hadiah apa yang kita tawarkan kepada seseorang sebagai imbalan yang diterima dengan cara alami untuk menunjukkan penghargaan kita dan menunjukkan bahwa kita menaruh perhatian. Gaji adalah teknik untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan dalam filosofi manajemen. Teknik ini memiliki kekuatan untuk menghubungkan perilaku dan aktivitas seseorang dengan kegembiraan dan kebahagiaan, dan biasanya memotivasi individu untuk melakukan perbuatan baik secara teratur (Kawulur et al., 2018). Menurut (Hutasuhut et al., 2023) macam-macam indikator yang dijadikan dalam pemberian *Reward* antara lain : Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Imbalan Interpersonal, Peningkatan Jabatan. Menurut Irawanti dala (Astuti & Sjahrudin, 2018) Ada dua kategori utama di mana penghargaan dapat dibagi: intrinsik dan eksternal. Rasa syukur ini biasanya ditunjukkan sebagai rasa puas, namun terkadang juga dapat ditunjukkan sebagai kebanggaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik

Mengambil tindakan Punishment terhadap karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan merupakan salah satu cara bisnis dapat membina pekerja yang berdisiplin tinggi. Selain itu, individu yang ceroboh dan melakukan kesalahan besar yang dapat mengakibatkan kerugian bagi bisnis biasanya akan didisiplinkan (Maidiana et al., 2022). Menurut Rivai dalam (Wirawan & Afani, 2018) terdapat jenis hukuman yang dapat diuraikan sebagai berikut:: teguran tertulis, teguran lisan, Indikasi ketidakpuasan yang tidak kentar, Sanksi sedang, Menunda penambahan upah yang dijadwalkan sebelumnya untuk staf lain, Turunnya gaji (jumlah diubah sesuai dengan kebijakan bisnis), Periklanan, atau periklanan berkelanjutan, Sanksi berat berdasarkan jenisnya, Penurunan status, Teguran, Penghentian pekerjaan atas permintaan pekerja, Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Menurut Prawirosento dalam (Fauzi, 2020) Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan khusus mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah tanpa melanggar hukum atau standar moral apa pun dikenal dengan kinerja karyawan. Menurut Minner dalam (Subariyanti, 2017) mengemukakan empat aspek berikut, yang dapat

dijadikan standar evaluasi kinerja yaitu Kuantitas adalah jumlah total pekerjaan yang diselesaikan, Kualitas adalah tingkat kesalahan, kekurangan, dan keakuratan, Memanfaatkan orang untuk berkolaborasi di tempat kerja.

METHOD

Metode penelitian yang akan digunakan untuk mengkaji pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang Selatan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Menurut Sugiyono dalam (Faradila et al., 2016) karena data penelitian disajikan sebagai data numerik dan statistik positifis digunakan untuk analisis, maka metode ini disebut kuantitatif. Penulis menggunakan alat hitung SPSS 25 dengan populasi 119 dan diambil sampel sebanyak 54. Dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner (*Google Form*) dan wawancara. Penelitian ini akan melibatkan karyawan DPMPTSP sebagai populasi, dan sampel akan diambil menggunakan teknik sampling acak untuk memastikan representativitas. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi responden mengenai reward, punishment, dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert untuk mendapatkan data yang lebih terukur. Pengumpulan data akan dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung maupun melalui platform online dalam periode waktu yang telah ditentukan untuk memaksimalkan respons. Setelah data terkumpul, analisis deskriptif akan dilakukan untuk menghitung rata-rata, median, dan standar deviasi, diikuti dengan analisis inferensial menggunakan uji regresi atau analisis korelasi untuk menguji hubungan antara variabel reward, punishment, dan kinerja karyawan. Hasil analisis ini akan diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan sistem reward dan punishment di DPMPTSP Kota Tangerang Selatan.

RESULTS

Penulis menggunakan alat hitung SPSS 25 untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) dengan variabel terikat Kinerja (Y). Berikut ini adalah uji-uji yang dilakukan penulis dalam penelitian ini:

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan normal atau tidaknya suatu data dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat digunakan dalam uji normalitas (Arifin, 2017).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31316705
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.053
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Dari Tabel diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih tinggi dari nilai signifikansi sebesar 0,05 berdasarkan temuan nilai uji normalitas. Hasilnya, sebaran datanya dapat dikatakan normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) (Meidiawati & Mildawati, 2016).

1. Apabila nilai VIF > 10 atau jika tolerance value < 0.1 maka terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF < 10 atau jika tolerance value > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.659	9.923		2.082	.042		
	REWARD	.121	.223	.075	.541	.591	.985	1.015

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	PUNISHMENT	.239	.225	.148	1.061	.294	.985	1.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Nilai Toleransi Nilai Reward (X1) dan Punishment (X2) sebesar $0,985 > 0,1$ dan nilai VIF Reward (X1) dan Punishment (X2) sebesar $1,015 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyastama dalam (Imron, 2019) Model regresi menunjukkan heteroskedastisitas ketika varian residu bervariasi secara tidak merata antar observasi. Model regresi yang dirancang dengan baik tidak memiliki heteroskedastisitas.

3. Jika nilai signifikan variabel independen $< 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas.

4. Jika nilai signifikan variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.822	4.487		.852	.398
	REWARD	-.044	.101	-.062	-.438	.663
	PUNISHMENT	.034	.102	.047	.334	.740

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas nilai signifikansi Punishment (X2) sebesar $0,740 > 0,05$ dan nilai signifikansi Reward (X1) sebesar $0,663 > 0,05$. Berdasarkan sifat independen kedua variabel tersebut, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

B. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan yang erat antara satu atau lebih variabel independen dan satu atau lebih

variabel dependen. (Meidiawati & Mildawati, 2016)

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.659	9.923		2.082	.042
	reward	.121	.223	.075	.541	.591
	punishment	.239	.225	.148	1.061	.294

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Berikut ini rumus analisis uji regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,636 + 0,169X_1 + 0,637 X_2 + 0$$

Dalam pernyataan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

- 1) Dengan tidak adanya pengaruh dari dua variabel lain yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2), maka nilai a = 20,659 merupakan konstanta atau kondisi. Variabel kinerja (Y) tetap konstan tanpa adanya faktor independen.
- 2) Nilai koefesien regresi X1 yaitu *reward* memiliki nilai 0,121 menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y) yang berarti jika *Reward* nilainya naik satu maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,121.
- 3) Nilai koefesien regresi X2 yaitu *punishment* memiliki nilai 0,239 menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y) yang berarti jika *Punishment* nilainya naik satu maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,239.

1.1 Uji Hipotesis

A Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut (Darma, 2021) Hipotesis parsial dapat dijelaskan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis berdasarkan kriteria berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak secara signifikan yaitu :Jika $sig > 0,05$, maka H_0 ditolak dan Jika $sig < 0,05$. Maka H_0 diterima

Tabel 5. Hasil Uji T Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	61.692	4.819		12.801	.000
	Reward	.571	.138	.454	4.126	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hal tersebut jika dilihat pada tabel distribusi maka nilai t tabel sebesar 2,007 dapat disimpulkan nilai signifikansi pengaruh reward (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,126 > t$ tabel 2,007. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.692	4.819		12.801	.000
	Punishment	.461	.139	.365	3.319	.002

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa nilai t hitung sebesar $3,319 > t$ tabel 2,007 dan nilai signifikansi pengaruh *Punishment* (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 disetujui, hal ini menunjukkan bahwa hukuman mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja.

B. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini nilai α ditetapkan sebesar 0,05 (Darma, 2021). Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila F hitung $>$ F tabel maka H0 ditolak.
- b. Apabila F hitung $<$ F tabel maka H0 diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a	
--------------------	--

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.323	2	180.162	20.283	.000 ^b
	Residual	453.010	51	8.883		
	Total	813.333	53			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) terhadap kinerja pekerja (Y) mempunyai nilai f hitung sebesar 20,283 > f tabel 3,18 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 disetujui, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara reward (X1) dan punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Koefisien Determinasi

Menurut (Meidiawati & Mildawati, 2016) Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana model dapat menjelaskan variabel terikat. R2 mendekati nol jika variabel bebas tidak menjelaskan variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.421	2.98036
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				
b. Dependent Variable: y				

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Dari Tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,421 atau 42,1 % menunjukkan sejauh mana pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap nilai Kinerja Karyawan (Y).

CONCLUSSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kota Tangerang Selatan. Reward meningkatkan kinerja dengan nilai t hitung 4,126 > t tabel 2,008 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Punishment juga berpengaruh positif dengan nilai t hitung 3,319 > t tabel 2,008 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Kedua faktor ini memberikan pengaruh sebesar 42,1% terhadap kinerja pekerja. Penulis dapat memberikan saran antara lain DPMPSTSP Kota Tangerang

Selatan perlu memberikan penghargaan, kompensasi, dan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Pengawasan yang ketat juga diperlukan untuk menegakkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan. Pemberian insentif dan sanksi harus dilakukan secara hati-hati dan adil untuk mencapai peningkatan kinerja yang signifikan. Penelitian ini menyarankan penggunaan sampel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.

REFERENCES

- Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2021). Analisis Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan Pada Umkm Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil Dan Menengah (Sak Emkm). *Jurnal Sainifik (Multi Science Journal)*, 19(1), 25–30. <https://doi.org/10.58222/js.v19i1.99>
- Appulembang, Y. A. M. A. P. (2023). *Statistik Deskriptif dalam Penelitian dan Penggunaan Aplikasi SPSS Contoh-contoh dan Latihan Mengacu pada Bidang Psikologi*. Bening Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=iMXcEAAAQBAJ>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo. <https://books.google.co.id/books?id=hDBIDwAAQBAJ>
- Astuti, W. S., & Sjahrudin, H. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT*. August. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Christono, A. B. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.13>
- Com, P. T. I. D. (2017). *Journal Indragiri* (Issue v. 1). Indragiri TM. <https://books.google.co.id/books?id=gmquDgAAQBAJ>
- Darma. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Iei Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26–39. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.3>
- Faradila, Y., Yahya, M. R., Akuntansi, P. S., & Kuala, U. S. (2016). *Pengaruh Opini*

Audit , Financial Distress , Dan Pertumbuhan Perusahaan Klien Terhadap Auditor Switching (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2014). 1(1).

Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.

Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

Hutasuhut, J. S. E. M. M., Abd. Halim, S. E. M. S., Dr. Abd. Rasyid Syamsuri, S. E. M. S., & Abdullah, F. (2023). *Sistematika Karya Tulis: Artikel Ilmiah Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Merdeka Kreasi Group. <https://books.google.co.id/books?id=j5fCEAAAQBAJ>

Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>

Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>

Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.

Maidiana, A. H., Pratiwi, A., & Riski Anggarini, D. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, 5(1), 2655–3457.

Marsithah, I., Dr. Amiruddin, M. P., Dr. Marwan Hamid, M. P., & Dr. Zahratul Idami, S. H. M. H. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=LGqDEAAAQBAJ>

Meidiawati, K., & Mildawati, T. (2016). Pengaruh Size, Growth, Profitabilita, Struktur Modal, Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(2), 1–16.

- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publishe<https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.4>.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial