



## **Pengaruh reward, punishment, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Utama Jaya, Pekanbaru**

### ***The influence of rewards, punishments, and workload on employee performance at PT Batam Utama Jaya, Pekanbaru***

**Thoriq Aziz Syaifullah, Ahmad Rifqi, Hafiza Oktasia Nasution**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Indonesia

#### **Abstrak**

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward, punishment, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga jumlah sampel sebanyak 46 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa reward, punishment, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Keterbatasan penelitian** – Pertama, objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu reward, punishment, dan beban kerja, sementara variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan belum dianalisis. Ketiga, pengumpulan data dilakukan hanya melalui kuesioner tertutup, sehingga persepsi responden belum sepenuhnya tergali secara mendalam.

**Implikasi** – Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan sistem reward dan punishment yang tepat serta pengelolaan beban kerja yang proporsional guna meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Reward, Punishment, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

#### **Abstract**

**Purpose** – This study aims to analyze the influence of leadership and career development on employee loyalty through job satisfaction at Faznet Pekanbaru.

**Design/methodology/approach** – The research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population of this study consists of all employees of PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, with the sampling technique using total sampling, resulted in 46 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using regression testing.

**Findings** – The results indicate that reward has a positive and significant effect on employee performance, punishment has a positive and significant effect on employee performance, while workload has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneous test results show that reward, punishment, and workload collectively have a significant effect on employee performance.

**Research limitations** – First, the research focused solely on employees of PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, so the results cannot be broadly generalized. Second, this study used only three independent variables: reward, punishment, and workload; other variables that could potentially influence employee

*performance were not analyzed. Third, data collection was conducted solely through a closed-ended questionnaire, so respondents' perceptions were not fully explored.*

**Implications** – *This study emphasizes the importance of implementing appropriate reward and punishment systems as well as managing workload proportionally to enhance employee performance.*

**Keywords:** Reward, Punishment, Workload, Employee Performance

#### **Histori Artikel:**

Diterima: 2 Desember 2025, Direvisi: 23 Desember 2025, Disetujui: 27 Desember 2025, Dipublikasi: 2 Januari 2026.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

thoriq.aziz4872@student.unri.ac.id

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.985>

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu mencapai tujuan organisasi. Menurut Indrastuti (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan metode pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan pencapaian target organisasi (Sastrohadiwiryono, 2020). Penurunan kinerja karyawan dapat menghambat pertumbuhan perusahaan serta menurunkan daya saing di tengah persaingan usaha.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja mencakup jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, serta tekanan waktu yang harus dipenuhi karyawan. Menurut Rolos et al. (2018), beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan masih adanya celah penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, punishment juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa punishment merupakan sanksi yang diberikan untuk memperbaiki perilaku karyawan, menegakkan disiplin, serta mencegah terulangnya pelanggaran. Beberapa penelitian menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kedisiplinan kerja. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama apabila penerapannya dianggap tidak adil oleh karyawan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap terkait efektivitas punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain, reward merupakan faktor yang diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiryono (2020), reward merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang dicapai. Beberapa penelitian menemukan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa reward tidak memberikan pengaruh signifikan, khususnya apabila sistem reward tidak diterapkan secara adil dan

transparan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh reward terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh reward, punishment, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta masih terbatasnya penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang penjualan elektronik dan furniture dengan sistem target penjualan yang tinggi. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan target dan penerapan sistem reward dan punishment yang cukup ketat, sehingga berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh reward, punishment, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, sekaligus memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja karyawan berasal dari istilah job performance atau actual performance yang menunjukkan prestasi kerja nyata yang dicapai oleh seorang karyawan. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja sesungguhnya yang diraih karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja menjadi aspek penting karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mengelola faktor produksi secara optimal dan mencapai daya saing yang tinggi. Kasmir (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam periode tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Bangun (2019) menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah output kerja individu yang diperoleh sesuai dengan tuntutan dan kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mathis dan Jackson (2021) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan bawaan individu, usaha yang dikeluarkan, serta dukungan yang diterima dari organisasi. Selain itu, Kasmir (2021) mengemukakan bahwa kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja turut memengaruhi kinerja. Widodo (2021) dan Sutrisno (2022) menambahkan bahwa *reward*, *punishment*, motivasi, dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2019), indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama, yang mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

### Reward

*Reward* merupakan upaya organisasi untuk menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja. Nawawi (2022) mendefinisikan *reward* sebagai usaha yang menyentuh aspek kompensasi dan hubungan kerja antarpegawai guna menciptakan penerimaan sosial di tempat kerja. Fahmi (2021) menyatakan bahwa *reward* atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sementara itu, Wibowo (2023) mendefinisikan *reward* sebagai imbalan berupa

upah, gaji, atau insentif yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang lebih tinggi dari standar kinerja yang diharapkan.

Dalam pelaksanaannya, kebijakan *reward* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Nawawi (2022) menyebutkan bahwa konsistensi internal menjadi dasar keadilan dalam pemberian *reward* berdasarkan perbedaan pekerjaan dan kontribusi. Selain itu, daya saing eksternal diperlukan agar perusahaan tetap kompetitif di pasar tenaga kerja. Kontribusi karyawan juga menjadi pertimbangan utama dalam penentuan *reward*, baik dari segi prestasi, masa kerja, maupun insentif. Faktor administrasi, seperti perencanaan, anggaran, komunikasi, dan evaluasi, turut menentukan efektivitas sistem *reward* yang diterapkan.

Menurut Wibowo (2023), indikator *reward* terdiri dari *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik. *Reward* intrinsik meliputi penyelesaian pekerjaan, pencapaian prestasi, otonomi dalam bekerja, serta pengembangan pribadi. Sementara itu, *reward* ekstrinsik mencakup gaji dan upah, jaminan sosial atau *fringe benefits*, penghargaan interpersonal, serta promosi yang diberikan berdasarkan kinerja dan senioritas.

### **Punishment**

*Punishment* merupakan sanksi yang diterapkan organisasi untuk membina karyawan yang melakukan pelanggaran. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa *punishment* bertujuan menegakkan aturan, menjaga kedisiplinan, serta memberikan efek jera agar kesalahan tidak terulang. Kadarisman (2018) menjelaskan bahwa *punishment* adalah bentuk ancaman hukuman yang diterapkan untuk memperbaiki kinerja karyawan, menjaga keberlakuan aturan, dan mencegah kerugian bagi perusahaan akibat kelalaian atau kesalahan karyawan.

Koencoro et al. (2017) mengelompokkan *punishment* ke dalam hukuman ringan, sedang, dan berat. Hukuman ringan berupa teguran lisan atau tertulis, hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji atau pangkat, sedangkan hukuman berat meliputi penurunan pangkat, pembebasan jabatan, hingga pemberhentian kerja. Mangkunegara (2019) menyebutkan bahwa *punishment* diberikan akibat ketidakmampuan karyawan menjalankan tugas, ketidakhadiran tanpa izin, keterlambatan kerja, serta penyalahgunaan fasilitas kantor.

Menurut Siagian (2019), indikator *punishment* meliputi upaya meminimalisir kesalahan, pemberian hukuman yang lebih berat jika pelanggaran diulang, pemberian penjelasan atas hukuman yang dijatuhkan, serta ketegasan dalam pemberian hukuman segera setelah pelanggaran terbukti.

### **Beban Kerja**

Beban kerja diartikan sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Rochman dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan karyawan berpotensi menurunkan kinerja. Suntoyo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan psikologis, stres, dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan. Rolos et al. (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai hasil perkalian antara volume pekerjaan dan standar waktu penyelesaian, yang apabila tidak seimbang akan menimbulkan kejenuhan atau kelelahan. Munandar (2021) menambahkan bahwa beban kerja mencakup tanggung jawab fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Suwatno dan Priansa (2016) menyebutkan bahwa faktor fisik meliputi rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta sirkulasi udara. Faktor lingkungan psikis mencakup hubungan sosial, sistem pengawasan, keterbatasan waktu, serta ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada karyawan.

Diana (2019) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas pekerjaan, menimbulkan ketidakpuasan pelanggan, serta meningkatkan kelelahan dan ketidakhadiran karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2021), indikator beban kerja meliputi variasi pekerjaan, target pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, batasan waktu penyelesaian, serta tekanan kerja yang dirasakan karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru yang berjumlah 46 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian dengan total 46 responden.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin yang digunakan untuk mengukur variabel *reward*, *punishment*, beban kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS dengan tahapan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

## Tabel Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah output kerja yang diperoleh individu sesuai dengan tuntutan dan kriteria pekerjaan yang telah ditentukan (Bangun, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Pekerjaan</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kerjasama (Bangun, 2019)</li> </ol>	Interval
Reward (X1)	<i>Reward</i> adalah imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan, berupa upah, gaji, atau insentif, yang berfungsi memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi lebih tinggi dari standar kinerja yang diharapkan. (Wibowo, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Tunjangan Jabatan</li> <li>3. Penghargaan</li> <li>4. Interpersonal</li> <li>5. Promosi Jabatan Jaminan Sosial (Wibowo, 2023)</li> </ol>	Interval
Punishment (X2)	<i>Punishment</i> adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hukuman akan berfungsi sebagai mengendalikan karyawan biar lebih giat bekerja dan lebih baik, tunduk dan patuh kepada peraturan yang disepakati dalam peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. (Mangkunegara, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meminimalisir Kesalahan</li> <li>2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan</li> <li>3. Hukuman Diberikan dengan Adanya Penjelasan</li> <li>4. Hubungan Diberikan Setelah Adanya Bukti Penyimpangan (Mangkunegara, 2019)</li> </ol>	Interval

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, bisa berupa fisik atau mental. (Munandar, 2021)	1. Variasi Pekerjaan yang Harus Dilakukan 2. Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan 3. Tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas 4. Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan 5. Adanya under pressure terhadap karyawan dalam bekerja (Robbins dan Coulter, 2021)	Interval

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

**Tabel 2.** Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	61%
	Perempuan	18	39%
Usia	< 24 tahun	11	24%
	25 - 32 tahun	16	35%
	33 - 40 tahun	8	17%
	41- 48 tahun	6	13%
	> 48 tahun	5	11%
Pendidikan	SMA/SMK	7	15%
	D-III/D-IV	13	28%
	Sarjana (S1)	26	57%
Masa Kerja	< 1 tahun	5	11%
	1 - 5 tahun	14	30%
	6 - 10 tahun	17	37%
	> 10 tahun	10	22%

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel untuk memudahkan pemahaman dan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 28 orang atau 61 persen, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 18 orang atau 39 persen. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki. Menurut Robbins (2017), perbedaan jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan kemampuan kerja yang signifikan,

karena kinerja lebih dipengaruhi oleh motivasi, tanggung jawab, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25–32 tahun sebanyak 16 orang atau 35 persen, diikuti oleh usia kurang dari 24 tahun sebanyak 11 orang atau 24 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif. Menurut Aprilyanti (2017), usia produktif cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena kondisi fisik yang masih optimal serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Sementara itu, karyawan dengan usia di atas 48 tahun tetap memberikan kontribusi positif terutama dari segi pengalaman dan kualitas kerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang atau 57 persen, diikuti oleh pendidikan D-III/D-IV sebanyak 13 orang atau 28 persen, serta SMA/SMK sebanyak 7 orang atau 15 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru memiliki latar belakang pendidikan yang relatif baik. Menurut Phitri dan Widiyaningsih (2018), tingkat pendidikan memengaruhi kemampuan individu dalam mengambil keputusan yang tepat, sedangkan Hendra (2020) menyatakan bahwa pendidikan berperan penting dalam pengembangan kemampuan dan perilaku kerja individu.

Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 6–10 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 17 orang atau 37 persen, diikuti oleh masa kerja 1–5 tahun sebanyak 14 orang atau 30 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan. Masa kerja yang relatif lama mencerminkan pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi di atas batas minimal yang dipersyaratkan, sehingga dapat dinyatakan valid. Hal ini berarti instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian konsisten dan reliabel. Berikut hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini:

### Hasil Uji Validasi

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,787	0,2907	Valid
	Y2	0,731	0,2907	Valid
	Y3	0,791	0,2907	Valid
	Y4	0,682	0,2907	Valid
	Y5	0,804	0,2907	Valid
Reward (X1)	X1.1	0,814	0,2907	Valid
	X1.2	0,732	0,2907	Valid
	X1.3	0,781	0,2907	Valid
	X1.4	0,784	0,2907	Valid
	X1.5	0,713	0,2907	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,669	0,2907	Valid
	X2.2	0,783	0,2907	Valid
	X2.3	0,652	0,2907	Valid
	X2.4	0,756	0,2907	Valid

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,783	0,2907	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,673	0,2907	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,762	0,2907	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,808	0,2907	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,781	0,2907	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,6	Reliabel
Reward (X <sub>1</sub> )	0,818	0,6	Reliabel
Punishment (X <sub>2</sub> )	0,681	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	0,817	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga menunjukkan hasil yang baik. Distribusi data dinyatakan normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen, serta tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, data yang diperoleh telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier berganda guna menguji hipotesis penelitian. Berikut hasil Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92295312
	Absolute	.107
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.200<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui Asymp. Sig = 0,200 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

## Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Reward (X1)	0,417	2,398	Tidak terdapat Multikolinearitas
Punishment (X2)	0,389	2,568	Tidak terdapat Multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	0,761	1,315	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan table 6 dapat diketahui nilai VIF seluruh variabel bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,1233	3,014		,409	,685
Reward	-,014	,096	-,035	-,150	,881
1 Punishment	,087	,138	,153	,631	,532
Beban Kerja	-,042	,089	-,082	-,473	,639

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. Dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Analisis Linier Berganda

**Tabel 8.** Nilai-Nilai Koefisien Pada Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.554	4.541		1.884	.067
Reward	.346	.144	.307	2.393	.021
Punishment	.690	.207	.442	3.330	.002
Beban Kerja	-.331	.134	-.234	2.463	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 8 diketahui bahwa variabel *Reward*, *Punishment*, dan *Beban Kerja* secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 8,554 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh ketiga variabel tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar tersebut. Variabel *Reward* memiliki koefisien positif 0,346 dengan nilai signifikansi 0,021 yang berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan; semakin baik

pemberian *reward*, semakin meningkat kinerja karyawan. Variabel *Punishment* menunjukkan pengaruh paling kuat dengan koefisien 0,690 dan signifikansi 0,002, sehingga *punishment* yang diterapkan secara tepat juga mampu meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel Beban Kerja memiliki koefisien negatif -0,331 dengan signifikansi 0,018 yang menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja, semakin menurun kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* yang seimbang serta pengelolaan beban kerja yang baik sangat menentukan tingkat kinerja karyawan di PT Batam Utama Jaya Pekanbaru.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.691	1.99045

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan table 9 diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,691 atau 69,1%. Artinya adalah bahwa sebesar 69,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward*, *punishment* dan beban kerja dan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Hasil Uji Stimultan (Uji F)

**Tabel 10.** Hasil Uji Simultan (Uji F)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410.580	3	136.860	34.544	.000 <sup>b</sup>
Residual	166.399	42	3.962		
Total	576.978	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Punishment*, *Reward*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai F hitung sebesar 34,544 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, maka diperoleh hasil F hitung (35,544) > F tabel (2,827) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa *Reward*, *Punishment*, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 11.** Hasil Uji Parsial (Uji t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.554	4.541		1.884	.067
1 <i>Reward</i>	.346	.144	.307	2.393	.021
<i>Punishment</i>	.690	.207	.442	3.330	.002

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Beban Kerja	-.331	.134	-.234	2.463	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 11 menunjukkan bahwa secara individual variabel *Reward*, *Punishment*, dan *Beban Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Reward* memiliki nilai t hitung 2,393 dengan signifikansi 0,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan; semakin baik pemberian *reward*, semakin meningkat kinerja karyawan. *Punishment* memiliki nilai t paling tinggi yaitu 3,330 dengan signifikansi 0,002, menandakan bahwa *punishment* memberikan pengaruh positif paling kuat terhadap kinerja ketika diterapkan secara tepat. Sementara itu, *Beban Kerja* menunjukkan nilai t sebesar 2,463 dengan signifikansi 0,018, di mana koefisiennya yang negatif menggambarkan bahwa beban kerja yang semakin berat justru menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut terbukti masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Utama Jaya Pekanbaru.

### Hasil Uji Deskriptif dan Statistik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari rata-rata penilaian responden yang menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memadai, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, meskipun masih terdapat aspek tertentu yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Hasil deskriptif pada variabel *reward* menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan berada pada kategori tinggi. Karyawan menilai bahwa pemberian gaji, tunjangan, jaminan sosial, serta bentuk penghargaan lainnya telah mampu memberikan motivasi dalam bekerja. Gaji menjadi aspek yang paling dominan dalam mendorong semangat kerja karyawan, sementara promosi jabatan masih dinilai perlu ditingkatkan agar dapat memberikan dorongan yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja.

Pada variabel *punishment*, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan sanksi di PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru tergolong baik. Karyawan menilai bahwa *punishment* diberikan secara jelas dan bertujuan untuk meminimalisir kesalahan serta meningkatkan kedisiplinan kerja. Pemberian hukuman setelah adanya penyimpangan dinilai cukup efektif dalam mengendalikan perilaku kerja karyawan, meskipun penerapan hukuman yang lebih berat masih perlu disesuaikan agar tetap bersifat mendidik dan adil.

Sementara itu, hasil deskriptif pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa karyawan merasakan beban kerja yang sangat tinggi. Hal ini tercermin dari tuntutan variasi pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, adanya batasan waktu, serta tekanan kerja yang dirasakan dalam aktivitas sehari-hari. Tingginya beban kerja ini menjadi perhatian bagi perusahaan karena berpotensi menimbulkan kelelahan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang diperlukan agar kinerja karyawan dapat tetap optimal.

### Pembahasan Reward

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru. Temuan ini sejalan dengan teori yang

menyatakan bahwa pemberian penghargaan, baik finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Wibowo, 2023). *Reward* yang diterima karyawan, seperti gaji, tunjangan, serta kesempatan promosi, memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

Dalam konteks PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, *reward* berperan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan sehingga menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan komitmen kerja. Karyawan yang merasa imbalannya sesuai dengan usaha yang diberikan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, khususnya dalam ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, sistem *reward* yang diterapkan perusahaan terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pembahasan Punishment**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa *punishment* tidak semata-mata bertujuan untuk menghukum, tetapi berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja agar karyawan mematuhi aturan yang berlaku (Mangkunegara, 2019). Penerapan *punishment* yang jelas dan konsisten mampu meningkatkan kedisiplinan serta mencegah terulangnya kesalahan yang sama.

Pada PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, *punishment* diterapkan sebagai bentuk pembinaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan disertai penjelasan dari atasan sehingga karyawan memahami konsekuensi dari setiap tindakan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati, disiplin, dan bertanggung jawab dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **Pembahasan Beban Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental (Grandjean, 2014). Beban kerja yang tinggi membuat karyawan harus menghadapi tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, serta tingkat kesulitan tugas yang besar, sehingga mengurangi konsentrasi dan ketelitian dalam bekerja.

Dalam konteks PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan kapasitas karyawan berpotensi menyebabkan kelelahan, meningkatnya kesalahan kerja, serta penurunan motivasi. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja cenderung menurun.

Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih efektif, seperti penyesuaian target kerja, pembagian tugas yang proporsional, serta pengaturan waktu kerja yang realistis. Pengelolaan beban kerja yang baik diharapkan mampu menjaga kondisi fisik dan mental karyawan sehingga kinerja dapat tetap optimal dan berkelanjutan.

### **Implikasi Penelitian**

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru. *Reward* yang diberikan secara adil dan konsisten mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan penerapan *punishment* yang tegas dan jelas berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja agar karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu,

perusahaan perlu mempertahankan dan menyempurnakan sistem *reward* dan *punishment* agar dapat terus mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Di sisi lain, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional melalui penyesuaian target kerja, pembagian tugas yang seimbang, serta pengaturan waktu kerja yang realistis agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih.

Selain implikasi praktis, hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memperkaya temuan penelitian dan meningkatkan relevansi hasil penelitian di masa mendatang.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru. Pemberian *reward* yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan penerapan *punishment* yang tegas dan jelas berperan dalam meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang dikelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja cenderung menurun. Secara simultan, *reward*, *punishment*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem *reward* yang adil dan konsisten serta menerapkan *punishment* secara tegas namun bersifat mendidik. Selain itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja dengan cara menyesuaikan target kerja, membagi tugas secara proporsional, serta mengatur waktu kerja yang realistis agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih dan kinerja tetap optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara atau observasi, untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan PT. Batam Utama Jaya Pekanbaru, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *reward*, *punishment*, dan beban kerja, sementara variabel lain yang berpotensi memengaruhi

kinerja karyawan belum dianalisis. Ketiga, pengumpulan data dilakukan hanya melalui kuesioner tertutup, sehingga persepsi responden belum sepenuhnya tergali secara mendalam.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, menambah variabel penelitian, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, R. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–75.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping department pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hendra. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Koencoro, G. D., Al Musadieg, M., & Susilo, H. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai (Survei pada karyawan PT INKA Persero Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Nawawi, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Phitri, S., & Widiyaningsih, E. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 34–43.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sofia A. P., S., & Rumawas, W. (2018). Analisis beban kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2020). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-11). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2021). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.