Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 01, Maret 2026

PENGARUH STRES KERJA,BEBAN KERJA,PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KAB.LABUHAN BATU UTARA

Betania Yosiavina[1], Siti Normi[2], Selamat Siregar[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia, Medan
[1]taniahutagaol0304@gmail.com, [2]ssitinormi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress, workload, rewards, and punishments on employee performance at the North Labuhan Batu Regency Environmental Agency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study was all employees of the North Labuhan Batu Regency Environmental Agency, with a sample size of 50 respondents determined using saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire based on the Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted through partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and analysis of the coefficient of determination (R^2). The results showed that, partially, work stress and workload had a negative and significant effect on employee performance, while rewards and punishments had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work stress, workload, rewards, and punishments had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R^2) value of 0.806 indicates that 80.6% of the variation in employee performance can be explained by these four variables, while the rest is influenced by other factors outside this study. This study is expected to provide practical contributions to agencies in improving employee performance through proper stress and workload management and the implementation of a fair and consistent reward and punishment system.

***Keywords**: work stress, workload, rewards, punishment, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Labuhan Batu Utara, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penghargaan dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien

determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,806 menunjukkan bahwa 80,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan stres dan beban kerja yang tepat serta penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang adil dan konsisten.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, penghargaan, hukuman, kinerja pegawai

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Di tengah perkembangan organisasi yang semakin dinamis, setiap instansi dituntut memiliki pegawai yang kompeten, produktif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia merupakan kemampuan yang mencakup daya pikir dan daya fisik individu yang pemanfaatannya dipengaruhi oleh sikap serta motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya kesalahan kerja, serta tidak tercapainya target organisasi.

Namun dalam praktiknya, berbagai permasalahan masih sering terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai antara lain stres kerja, beban kerja, sistem penghargaan (reward), serta hukuman (punishment). Stres kerja dapat muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi, serta produktivitas kerja pegawai. Selain itu,

beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Di sisi lain, penerapan sistem penghargaan dan hukuman juga berperan penting dalam memengaruhi perilaku kerja pegawai. Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kontribusi pegawai terhadap organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Sementara itu, hukuman berfungsi sebagai mekanisme pengendalian untuk menegakkan disiplin serta mencegah terjadinya pelanggaran aturan dalam organisasi.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara, beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai masih ditemukan. Hal ini terlihat dari adanya tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, prosedur administrasi yang kompleks, serta konflik antarpegawai yang dapat memicu stres kerja. Selain itu, jumlah pegawai yang terbatas dibandingkan dengan volume pekerjaan menyebabkan sebagian pegawai harus menangani beberapa tugas sekaligus, sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Sistem penghargaan yang belum sepenuhnya berbasis pada prestasi kerja serta penerapan sanksi disiplin yang belum konsisten juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada kondisi organisasi, lingkungan kerja, serta kebijakan manajemen yang diterapkan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji satu atau dua variabel secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam

pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera, Sidua-dua, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2025 sampai dengan Maret 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	44%
Perempuan	28	56%
Total	**50**	**100%**

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Labuhan Batu Utara (2025)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian.
3. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data melalui kajian literatur seperti buku,

jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 2. Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi stres kerja (X1), beban kerja (X2), penghargaan (X3), dan hukuman (X4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Stres Kerja
X2 = Beban Kerja
X3 = Penghargaan
X4 = Hukuman
b1–b4 = Koefisien regresi
e = Error

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan:

1. Uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai.
2. Uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 20 orang (40%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 40 orang (80%). Sedangkan berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 27 orang (54%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig
Konstanta	-6,283	-1,588	0,119
Stres Kerja	-0,327	-5,840	0,000
Beban Kerja	-0,221	-2,220	0,032
Penghargaan	1,078	10,722	0,000
Hukuman	0,525	2,259	0,029

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = -6,283 – 0,327X1 – 0,221X2 + 1,078X3 + 0,525X4

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penghargaan dan hukuman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig	Keterangan
Stres Kerja	-5,840	0,000	Negatif signifikan
Beban Kerja	-2,220	0,032	Negatif signifikan
Penghargaan	10,722	0,000	Positif signifikan
Hukuman	2,259	0,029	Positif signifikan

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja dan beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Sebaliknya, penghargaan dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik sistem penghargaan dan penerapan hukuman yang adil, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,907	0,822	0,806

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,806. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 80,6%, sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Kondisi stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya

konsentrasi, motivasi kerja, serta kualitas hasil pekerjaan.

Beban kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga pegawai kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Sebaliknya, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Selain itu, hukuman juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan hukuman yang tegas dan konsisten dapat meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis dan kebijakan organisasi seperti stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja yang dialami pegawai, semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, penghargaan dan hukuman berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga sistem penghargaan yang adil dan hukuman yang proporsional dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan hukuman secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,806 atau 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel

tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres dan beban kerja secara proporsional, serta penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang adil, konsisten, dan komunikatif. Kombinasi pengelolaan faktor-faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Adityatama, U., R. Sanjaya, dan D. Diandra. 2025. "Pengaruh penghargaan, hukuman, dan makna kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor." Jurnal Manajemen Publik 14(1):22 33.

Asih, G. Y., dkk. 2019. Stres kerja. Semarang: Semarang University Press. Astun. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Astuti, Siti. 2018. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Yogyakarta: Deepublish. Budiasa, I. W. 2021. Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Denpasar: CV. Media Sains Indonesia.

Esthi, R., dan S. Marwah. 2020. "Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya." Jurnal Ekonomi & Bisnis 8(2):130–140. doi:10.22225/jeb.8.2.2020.130-140.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Ghani, N., dan M. Memon. 2019. "Workload and employee performance." International Journal of Management Studies 6(3):175–185.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasanah, N., dan A. Putri. 2020. "Pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja pegawai." Jurnal Administrasi Publik 12(3):55–62.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hutapea, R. 2022. "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Deli Serdang." Jurnal Ilmiah Manajemen Publik 5(1):44–52.

Irham, Fahmi. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta. Kasmir. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Luthans, Fred. 2018. Organizational behavior. New York: McGraw-Hill Education. Mangkunegara,

Anwar Prabu. 2015. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mangkunegara,

Anwar Prabu. 2017. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mangkunegara,

Anwar Prabu. 2018. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mangkunegara,

Anwar Prabu. 2019. Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mansoor, F., et al. 2021. "Workload and employee productivity." Journal of Business Research 14(1):40–50.

Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2017. Human resource management. Boston: Cengage. 94 95 MenErnata. 2017. "Pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai." Jurnal Ilmu Manajemen 5(4):780–790.

Mulyani, S. 2021. "Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai." Jurnal Administrasi Negara 15(1):71–82.

Nababan, E. 2023. "Pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja pegawai DLH Asahan." Jurnal Manajemen Pemerintahan 18(2):98–106.

Nawawi, Hadari. 2019. Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Normi, Siti. 2018. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. Jakarta: Mitra Wacana Media. Normi. 2018. Manajemen sumber daya manusia dan kinerja

pegawai. Medan: Perdana Publishing.

Panggiki, Indra, dkk. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Pitaloka, D. 2020. “Indikator kerja sama tim dalam organisasi.” Jurnal Mahasiswa Provisi 5(1):27–34.

Poernomo, Agus. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Priansa, Donni Juni. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Pranata Manihuruk, C., dan S. Tirtayasa. 2020. “Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DLH Bogor.” Jurnal Manajemen Kinerja 11(2):45–57. doi:10.32832/jmk.v11i2.2020.

Priyadi, P., dan S. N. Indriyani. 2020. “Pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja pegawai DLH Kota Padang.” Jurnal Administrasi Publik 10(1):12–20.

Reza, A., dan Sungkono. 2021. “Pengembangan karir dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.” PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen 10(3):811 820. doi:10.46714/peng.v10i3.2021.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2019. Organizational behavior. New York: Pearson. Robinson, John. 2020. Workload management and employee performance. London: Routledge.

Sari, D., dan H. Nugroho. 2020. “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai DLH Medan.” Jurnal Manajemen Publik 9(2):100–110.

Schaufeli, Wilmar B. 2022. Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. London: Academic Press. Saputra. 2017. Manajemen kompensasi dan reward. Jakarta: Salemba Empat. Sartika. 2023. Stres kerja dan kepuasan kerja. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Schaufeli, W. B. 2022. Work engagement and burnout. London: Routledge.

Sembiring, R. 2020. “Kinerja pegawai dalam organisasi publik.” Jurnal Administrasi Bisnis 4(1):13–20. Sembiring. 2020. Manajemen kinerja sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Shields, John. 2017. Reward management. London: Sage.

Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sihite, M., dkk. 2023. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji. 2018. Organizational behavior. Yogyakarta: Andi.

Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji. 2018. Manajemen sumber daya manusia strategik. Yogyakarta: Andi.

Suryadilaga. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Suak. 2017. Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Manado: Universitas Sam Ratulangi Press.

Suryadilaga. 2016. Psikologi kerja untuk organisasi modern. Yogyakarta: Deepublish. Wicaksono, A., G.

Rumengan, dan L. Ulfa. 2022. “Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan sanksi kerja terhadap kinerja pegawai DLH Jawa Timur.” Jurnal Administrasi Publik 13(2):41–52.

Zulham Putranto, C. 2024. “Pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja pegawai DLH Kota Padang.” Jurnal Manajemen Pemerintahan 12(1):88 97.