



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5792-5800

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Di Jakarta

Junitan Putra¹, Yuliana Hulu², Sandy Puspita³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala

junitanputraa@gmail.com, yulianahulu08@gmail.com, shandyuspita1209@gmail.com

Abstrak

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan, khususnya pada perusahaan swasta di kota besar seperti Jakarta. Loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat turnover, serta memperkuat posisi perusahaan. Namun demikian, beberapa faktor internal seperti beban kerja, insentif, dan punishment diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, insentif, dan punishment terhadap loyalitas karyawan di perusahaan swasta di Jakarta. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 316 responden, dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Kata kunci: Beban Kerja, Insentif, Punishment, Loyalitas Karyawan

Latar Belakang

Loyalitas karyawan merupakan elemen strategis dalam menunjang keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan. Loyalitas mencerminkan tingkat komitmen dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui dedikasi, retensi kerja, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks perusahaan swasta di kota metropolitan seperti Jakarta, loyalitas karyawan menjadi semakin penting karena tingginya dinamika pasar tenaga kerja, tekanan beban kerja, meningkatnya kebutuhan hidup, serta ketidakpastian terhadap stabilitas penghasilan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh faktor internal perusahaan, seperti beban kerja, insentif, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat kekosongan literatur yang mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut secara langsung memengaruhi loyalitas karyawan sebagai variabel dependen utama. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi celah tersebut dengan mengalihkan fokus dari kinerja menuju loyalitas karyawan, yang dipandang sebagai indikator keberhasilan jangka panjang organisasi (Hartanto & Setiawan, 2016; Chairunnisa, 2021).

Penelitian ini mengembangkan model konseptual yang bertumpu pada teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, dengan memasukkan beban kerja, insentif, dan *punishment* sebagai variabel independen. Penekanan diberikan pada konteks empiris perusahaan swasta di Jakarta, mengingat kota ini merepresentasikan lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini berupaya menyajikan analisis yang komprehensif dan berbasis data mengenai determinan loyalitas karyawan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh parsial maupun simultan dari beban kerja, insentif, dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan di perusahaan swasta. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel dominan yang paling berkontribusi terhadap pembentukan loyalitas tersebut. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan adaptif terhadap tantangan bisnis kontemporer.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif deskriptif. Pendekatan deskriptif didefinisikan sebagai bentuk penelitian yang dilakukan untuk menemukan nilai pada suatu variabel, baik dengan satu variabel maupun lebih, tanpa melakukan perbandingan atau analisis hubungan antar variabel (Sugiyono, 2013)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta yang bekerja di wilayah Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 316 responden, yang dipilih menggunakan teknik *Roscoe* yaitu aturan praktis dalam menentukan ukuran sampel penelitian, khususnya untuk analisis multivariat seperti korelasi atau regresi. Rumus ini menyatakan bahwa jumlah anggota sampel minimal adalah 10 kali jumlah variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang berasal dari teori dan penelitian terdahulu. Instrumen penelitian terdiri dari pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Untuk analisis data, digunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh *SIMULTAN* dan *PARSIAL* dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan analisis utama, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, guna memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan.

Pengukuran variabel dilakukan berdasarkan definisi operasional sebagai berikut:

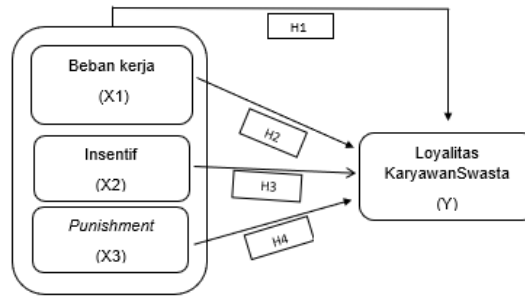
- Beban kerja (X1) diukur berdasarkan persepsi responden terhadap jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan.
- Insentif (X2) diukur dari persepsi responden terhadap bentuk dan keadilan kompensasi tambahan yang diterima.
- *Punishment* (X3) diukur melalui tanggapan responden terhadap bentuk sanksi atau hukuman yang diterapkan oleh perusahaan.
- Loyalitas karyawan (Y) diukur melalui tingkat komitmen, kesetiaan, dan keinginan responden untuk bertahan dalam perusahaan.

Seluruh indikator yang digunakan telah disesuaikan dengan literatur sebelumnya, serta disusun secara sistematis agar memberikan gambaran menyeluruh mengenai proses penelitian yang dilakukan.

Melalui sintesis teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- **H1:** Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- **H2:** Insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- **H3:** *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- **H4:** Beban kerja, insentif, dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis-hipotesis ini disusun berdasarkan kombinasi antara kerangka teori perilaku organisasi dan temuan empiris sebelumnya, sehingga dapat diuji secara ilmiah dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 258 responden yang merupakan karyawan swasta di Jakarta. Yang dimana responden yang dipilih merupakan karyawan yang masih aktif bekerja. Responden tersebut dikelompokkan ke dalam beberapa kategori sebagai berikut :

1. Umur : Rata-rata responden dalam penelitian ini berumur 18-24 tahun sebanyak 128 orang (49,61%), 25-30 tahun sebanyak 111 orang (43,03%), diatas 30 tahun sebanyak 19 orang (7,36%). Menunjukkan bahwa generasi Z menjadi segmen perusahaan dalam mempekerjakan karyawan.
2. Jabatan : Mayoritas responden dalam penelitian ini menjabat sebagai staff, sebanyak 239 orang (92,64%) , sisanya diatas staff sebanyak 19 orang (7,36%).

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia 18-30 tahun, yang termasuk dalam kategori generasi Z dan generasi Milenial awal. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan swasta di Jakarta cenderung merekrut tenaga kerja dari kalangan usia muda, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi, adaptif terhadap teknologi, dan dinamis di lingkungan kerja.

UJI VALIDITAS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

PERNYATAAN	R HITUNG	</>	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0.619	>	0.1217	VALID
X1.2	0.628	>	0.1217	VALID
X1.3	0.606	>	0.1217	VALID
X1.4	0.575	>	0.1217	VALID
X1.5	0.580	>	0.1217	VALID
X1.6	0.613	>	0.1217	VALID

Berdasarkan tabel, nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel (0,1217). Artinya, semua pernyataan pada variabel X1 dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Insentif

PERNYATAAN	R HITUNG	</>	R TABEL	KETERANGAN
X2.1	0.806	>	0.1217	VALID
X2.2	0.705	>	0.1217	VALID
X2.3	0.715	>	0.1217	VALID
X2.4	0.800	>	0.1217	VALID
X2.5	0.706	>	0.1217	VALID
X2.6	0.826	>	0.1217	VALID

Berdasarkan tabel, nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel (0,1217). Artinya, semua pernyataan pada variabel X2 dinyatakan Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Punishment*

PERNYATAAN	R HITUNG	</>	R TABEL	KETERANGAN
X3.1	0.790	>	0.1217	VALID
X3.2	0.731	>	0.1217	VALID
X3.3	0.669	>	0.1217	VALID
X3.4	0.737	>	0.1217	VALID
X3.5	0.709	>	0.1217	VALID
X3.6	0.412	>	0.1217	VALID

Berdasarkan tabel, nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel (0,1217). Artinya, semua pernyataan dalam variabel X3 dinyatakan Valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

PERNYATAAN	R HITUNG	</>	R TABEL	KETERANGAN
Y1.1	0.786	>	0.1217	VALID
Y1.2	0.766	>	0.1217	VALID
Y1.3	0.749	>	0.1217	VALID
Y1.4	0.784	>	0.1217	VALID
Y1.5	0.787	>	0.1217	VALID
Y1.6	0.825	>	0.1217	VALID

Berdasarkan tabel, nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel (0,1217). Artinya, semua pernyataan dalam variabel Y1 dinyatakan Valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	STANDART REABILITAS	KETERANGAN
BEBAN KERJA	0.632	0.6	RELIABEL
INSENTIF	0.851	0.6	RELIABEL
<i>PUNISHMENT</i>	0.716	0.6	RELIABEL
LOYALITAS KARYAWAN	0.873	0.6	RELIABEL

Berdasarkan Tabel, nilai Cronbach Alpha untuk variabel Beban Kerja, Insentif, *Punishment*, dan Loyalitas Karyawan lebih besar dari 0,6. Sehingga keempat variabel dinyatakan Reliabel.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data berdistribusi normal, menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov melalui software SPSS26. Data dianggap normal jika nilai Monte-Carlo Sign > 0,05. Hasil uji normalitas penelitian ini sebagai berikut :

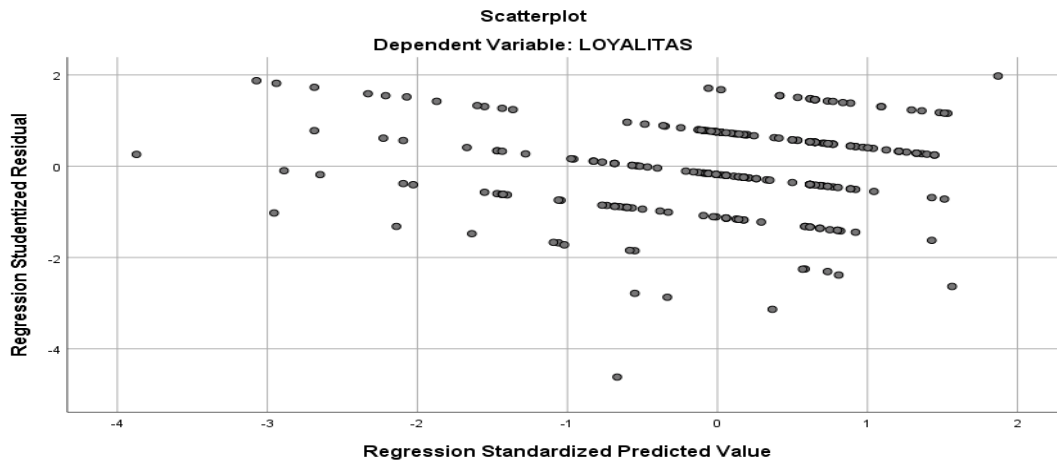
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		258	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.06903502	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.065	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.062 ^d	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.033
		Upper Bound	.091

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 258 sampled tables with starting seed 334431365.

Berdasarkan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan metode Monte-Carlo didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,062. Sehingga dapat dikatakan bahwa Nilai Monte-Carlo sig. 0,062 lebih besar dari >0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

UJI HETEROKEDASTISITAS



Berdasarkan Scatterplot tersebut, distribusi titik-titik terlihat menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu (misalnya pola seperti kerucut atau melengkung). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas dalam model regresi, dengan demikian, asumsi Heteroskedastisitas terpenuhi.

UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.587	1.455		13.463	.000		
	PUNISHMENT	.044	.049	.068	.912	.363	.628	1.593
	INSENTIF	.224	.040	.333	5.602	.000	.994	1.006
	BEBAN KERJA	-.013	.031	-.030	-.401	.689	.630	1.588

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Nilai toleransi untuk variabel Beban Kerja (X^1) adalah $0,630 > 0,10$. Nilai toleransi variabel Insentif (X^2) adalah $0,994 > 0,10$. Nilai toleransi variabel *Punishment* (X^3) adalah $0,628 > 0,10$. Dan nilai VIF variabel Beban Kerja (X^1) adalah $1,588 < 10,00$. Nilai variabel Insentif (X^2) adalah $1,006 < 10,00$. Nilai variabel *Punishment* (X^3) adalah $1,593 < 10,00$. Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.

UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.587	1.455		13.463	.000		
	PUNISHMENT	.044	.049	.068	.912	.363	.628	1.593
	INSENTIF	.224	.040	.333	5.602	.000	.994	1.006
	BEBAN KERJA	-.013	.031	-.030	-.401	.689	.630	1.588

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh persamaan liner sederhana sebagai berikut :

$$Y = 19.587 - 0.013X^1 + 0.224X^2 + 0.044X^3$$

Dimana :

X^1 = Beban Kerja

X^2 = Insentif

X^3 = *Punishment*

Y = Loyalitas Karyawan

1. Pada tabel uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 19.587, mengindikasikan bahwa jika semua variabel independen X_1, X_2, X_3 dianggap konstan pada nilai nol, maka loyalitas karyawan diperkirakan sebesar 19.587 satuan.
2. Pada tabel uji regresi berganda variabel X_1 menunjukkan nilai -0.013 dengan nilai sign $0.689 > 0.05$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel X_1 (beban kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Pada tabel uji regresi berganda variabel X_2 menunjukkan nilai 0.224 dengan nilai sign $0.000 < 0.05$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel X_2 (insentif) berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.
4. Pada tabel uji regresi berganda variabel X_3 menunjukkan nilai 0.044 dengan nilai sign $0.363 > 0.05$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel X_3 (*punishment*) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
5. Pada tabel uji regresi berganda statistik multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance pada seluruh variabel independen > 0.10 dan VIF < 10 , hal ini mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model atau dalam artian ketiga variabel bebas tidak saling mempengaruhi secara kuat dan masih bisa digunakan dalam analisis regresi berganda.

UJI T (Uji Hipotesis)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.587	1.455		13.463	.000		
	PUNISHMENT	.044	.049	.068	.912	.363	.628	1.593
	INSENTIF	.224	.040	.333	5.602	.000	.994	1.006
	BEBAN KERJA	-.013	.031	-.030	-.401	.689	.630	1.588

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Loyalitas Karyawan. Dalam pengujian ini digunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Dengan hasil tabel Coefficient sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai T Hitung sebesar -0,401 dengan nilai sig 0,689>0,05. Menunjukkan variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Variabel Insentif (X2) memiliki nilai T Hitung sebesar 5,602 dengan nilai sig 0,000<0,05. Menunjukkan variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Variabel *Punishment* (X3) memiliki nilai T Hitung sebesar 0,912 dengan nilai sig 0,363>0,05. Menunjukkan variabel X3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Dapat disimpulkan dari ketiga variabel independen yang diteliti, hanya insentif yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sedangkan Beban Kerja dan *Punishment* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.100	1.075

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, INSENTIF, PUNISHMENT

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Berdasarkan hasil output *Model Summary*, diperoleh nilai sebagai berikut :

1. R = 0,333. Nilai ini menunjukkan tingkat hubungan antara variabel bebas secara simultan dengan variabel dependen. Nilai ini mengindikasikan hasil positif, meski masih dalam kategori rendah hingga sedang.
2. R Square = 0,111. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 11,1% variasi dalam Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara simultan, yaitu Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment*.
3. Adjusted R Square = 0,100. Nilai ini menunjukkan bahwa setelah dikoreksi, sekitar 10,0% variasi Loyalitas tetap dapat dijelaskan oleh model.
4. Standard Error Of The Estimate = 1,075. Nilai ini menunjukkan besarnya standar deviasi dari residual atau kesalahan prediksi. Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi variabel dependen.

UJI F (Kelayakan Model)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.601	3	12.200	10.551	.000 ^b
	Residual	293.709	254	1.156		
	Total	330.310	257			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, INSENTIF, PUNISHMENT

Hasil Uji F = 10,551. Menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini adalah layak dan signifikan secara statistik. Meskipun hasil Uji T menunjukkan hanya variabel Insentif yang berpengaruh secara parsial, namun secara keseluruhan ketiga variabel independen memiliki pengaruh bersama yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yang dianalisis, hanya Insentif yang berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial. Hal ini selaras dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Hasibuan, 2014). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Chairunnisa, 2021), yang menyatakan bahwa Insentif memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Sementara itu, variabel Beban Kerja dan *Punishment* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mengalami Beban Kerja atau menerima Sanksi dalam lingkungan kerja, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi Loyalitas mereka. Kemungkinan hal ini terjadi karena faktor Loyalitas lebih dipengaruhi oleh aspek Psikologis seperti rasa dihargai, keamanan kerja, dan prospek karir, yang tidak secara eksplisit tercermin dari tekanan kerja atau sistem hukuman.

Namun demikian, hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, yang berarti bahwa kombinasi dari ketiganya tetap memiliki peran dalam membentuk tingkat Loyalitas. Dengan demikian, meskipun secara individual tidak semua variabel signifikan, sinergi ketiganya dapat mempengaruhi persepsi dan komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diuji, hanya Insentif yang terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Swasta di Jakarta. Sementara itu, beban Kerja dan *Punishment* tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Meskipun demikian, secara simultan ketiganya berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya peran strategi pemberian insentif dalam meningkatkan loyalitas tenaga kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan variabel yang masih sempit, sehingga di masa mendatang disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan loyalitas karyawan. Secara teoritis, studi ini memperkaya literatur mengenai perilaku organisasi dengan mengalihkan fokus dari kinerja ke loyalitas sebagai indikator keberhasilan organisasi jangka panjang.

Reference

- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan Belas Jakarta : PT Bumi Askara.*
- Mangkunegara, & Chairunnisa, N. A. (2021, Agustus 23). FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA JAKARTA. *PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA SARANA PERKASA.*
- Moekijat. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung.*
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (14th ed.) Jakarta: Ghalia Indoneisa.*
- Purwanto, M. N., & Chairunnisa, N. A. (2021, Agustus 23). FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA JAKARTA. *PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA SARANA PERKASA.*
- Putri, S. I. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kunia Alam Perista Kudus. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.*
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Pustaka Ilmu.*