



PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI KOTA SEMARANG

Raynaldo Fadel EL Mahdi *¹, Ira Setiawati², Ratih Hesty Utami Puspitasari³

^{1,2,3}Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232.

E-mail: Raynaldofadel1998@gmail.com, irasetiawati@upgris.ac.id ,
ratihhesty@upgris.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of reward, punishment, and work safety on the performance of Grab drivers in Semarang City. The population of researchers is all Grab Drivers in Semarang City, the sample that has been determined in this study is 100 drivers using probability sampling techniques with simple random sampling method. Data analysis in this study using the SPSS 24 program. Hypothesis testing with multiple linear regression approaches. The results of the analysis and discussion show that the variables have a partial effect, namely; Reward has a positive and significant effect on Driver Performance, Punishment has a positive and significant effect on Driver Performance, and Work Safety has a positive and significant effect on Grab Driver Performance in Semarang City.*

Keywords: *Reward, Punishment, Work Safety, Driver Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang. Populasi yang peneliti adalah seluruh Seluruh Driver Grab Di Kota Semarang, sampel yang sudah di tentukan sampel pada penelitian ini sebesar 100 Driver dengan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Pengujian hipotesis dengan pendekatan regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh secara parsial yaitu; *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver, *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver, dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang.

Kata kunci : *Reward, Punishment, Keselamatan Kerja, Kinerja Driver*

1. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, teknologi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Kemajuan teknologi telah memudahkan aktivitas yang saat ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi online, termasuk aplikasi transportasi online. Grab adalah salah satu aplikasi transportasi online terpopuler di Indonesia saat ini. Kondisi jalan yang semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah kendaraan menyebabkan kemacetan lalu lintas. Hal ini memungkinkan pemain komersial untuk menciptakan kendaraan yang mampu mengurangi kemacetan. Grab dirancang untuk mengatasi masalah ini (Rahman & Wahyuni, 2019). Era

teknologi yang semakin cepat dan cepat yang disebut Internet ini memungkinkan kita untuk mendapatkan informasi dengan mudah dan cepat, dan kemajuan teknologi juga berdampak langsung pada masyarakat Indonesia, yang dapat dilihat dengan mudahnya orang Indonesia mengakses Internet. Smartphone atau gadget, kemudahan yang mereka dapatkan adalah salah satu jasa transportasi di bidang tersebut adalah ojek.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan terhadap 20 responden laporan driver Grab di kota Semarang pada tanggal 2 September 2022, karena dari hasil pra survey, pertanyaan terkait kinerja driver Grab terdapat 6 item pernyataan yang membahas tentang kinerja driver, dan 3 driver memilih untuk tidak setuju. kategori sesuai dengan indikator item pelaporan untuk persentase tertinggi adalah; 70% pengemudi tidak mendapatkan peringkat tinggi dari pelanggan, 75% pengemudi tidak selalu menanggapi kebutuhan dan keluhan pelanggan Grab, 55% pengemudi tidak selalu menangkap konsumen secara tepat waktu, cepat dan memuaskan untuk berbicara kinerja driver. Perampokan di kota semarang belum maksimal, namun ada 3 masalah yaitu project manager menerima *reward and punishment dan job security* yaitu peneliti memilih kategori yang sesuai dengan persentase terbesar, yaitu; 90% driver setuju bahwa perusahaan Grab memberikan bonus, tip, tunjangan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, 100% driver setuju dengan ketentuan Grab pada akun driver pengemudi akan dibekukan oleh Grab Pelanggaran Kode Etik Grab, 100% Pengemudi menerima ketentuan Grab on Grab memberikan perlindungan berupa asuransi kompensasi pekerja kepada seluruh pengemudi Grab Oleh karena itu, peneliti memilih untuk memasukkan variabel *reward, punishment, dan job security* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja manajer. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Reward berpengaruh terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Semarang?
2. Apakah Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Semarang?
3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Semarang?

2. Kajian Pustaka

Reward adalah insentif yang dibayarkan berdasarkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk menghubungkan keunggulan dengan keunggulan kompetitif. Hadiah jarahan datang dalam bentuk poin dengan nama berlian yang diperolehnya, tujuan tertentu untuk memperoleh jumlah nominal tertentu (Agitia & Irmadiani, 2022) Dengan kata lain, pahala bisa dikatakan sebagai langkah hadiah seseorang untuk menyelesaikan dan elaksanakan tugas dengan baik dan benar (Verawaty & Izzati, 2020) Memberi penghargaan adalah sebuah prestasi sumber daya manusia sebagai bentuk orientasi bisnis aktif mendorong, berpartisipasi, untuk memotivasi, memberi antusiasme yang mendorong keterlibatan dan memungkinkan karyawan menghasilkan hasil terbaik untuk perusahaan (Prasada et al., 2020)

Punishment adalah rasa sakit yang sengaja ditimbulkan atau ditimbulkan seseorang setelah kesalahan, pelanggaran atau kesalahan. Sanksi atau hukuman adalah hukuman atas pelanggaran peraturan yang ada (Putra & Damayanti, 2020). *Punishment* adalah cara mengarahkan perilaku agar konsisten dengan perilaku yang diterima secara umum (Dymastara, 2020). Menurut Mangkunegara dalam Kawulur et al., (2018), *Punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, menegakkan peraturan yang sesuai, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Keamanan kerja adalah keselamatan yang terkait dengan aktivitas kerja manusia yang baik di bidang manufaktur, melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, mesin

uap, bejana tekan, alat kerja, bahan dan proses. Dasar-dasar penanganan, tempat kerja dan lingkungan, dan jasa yang melibatkan peralatan berteknologi tinggi seperti elevator, eskalator, peralatan pembersih gedung, transportasi dan lain-lain (Hasibuan, 2017) keselamatan kerja adalah suatu kegiatan. Pastikan kondisi kerja yang aman dan hindari gangguan fisik dan psikologis, dilakukan dengan mengarahkan dan melatih, mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan tugas dan bantuan karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku, berasal dari badan pemerintah dan perusahaan karyawan bekerja (Wangi, 2020).

3. Metode Penelitian

Berdasarkan eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh *Driver* Grab Di Kota Semarang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *teknik probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yang merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah populasi berukuran besar dan tidak diketahui, dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *moe* sebagai berikut;

$$n = \frac{Z^2}{4(Moe)^2}$$

$$N = \frac{(1,98)^2}{4(10\%)^2}$$

$$N = 98,01$$

Keterangan:

N = jumlah sampel

Z = tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam penentuan sampel 95%

Moe = *margin of error* yaitu tingkat kesalahan maksimum yang dapat di toleransi, ditentukan 10%

Berdasarkan hasil perhitungan dari rumus diatas, maka diketahui jumlah sampelnya adalah 98,01 dan dibulatkan menjadi 100 responden karena jumlah sampel semakin banyak sehingga kekuatan statistik semakin baik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,79151736
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,048
	Negative	-,038
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	,137	7,300
	Punishment	,137	7,305
	Keselamatan Kerja	,228	4,392
a. Dependent Variable: Kinerja Driver			

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel *Reward* menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,137, *Punishment* 0,137 dan Keselamatan Kerja 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa variable independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel *Reward* menunjukkan nilai VIF sebesar (7,300), *Punishment* (7,305) dan Keselamatan Kerja (4,392) menunjukkan nilai VIF $< 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3,225	,792	4,072	,000
Reward	-,026	,073	-,352	,725
Punishment	-,024	,057	-,412	,682
Keselamatan Kerja	-,015	,078	-,196	,845

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel *Reward* menunjukkan nilai sig sebesar (0,725), *Punishment* sebesar (0,682) dan Keselamatan Kerja sebesar (0,) berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,574	1,429	
	Reward	,304	,132	,274
	Punishment	,318	,103	,366
	Keselamatan Kerja	,454	,140	,299

a. Dependent Variable: Kinerja Driver

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 1,574 + 0,304 X_1 + 0,318 X_2 + 0,454 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai α sebesar 1,574 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel *Reward*, *Punishment* dan Keselamatan Kerja maka variabel Kinerja Driver bernilai 1,574.

- b. β_1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Driver sebesar 0,304.
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0,318. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Punishment* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Driver sebesar 0,318.
- d. β_3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Driver sebesar 0,454.

Tabel 5 Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,101	,274
	Reward	2,308	,023
	Punishment	3,082	,003
	Keselamatan Kerja	3,245	,002
a. Dependent Variable: Kinerja Driver			

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel 5 bahwa:

- a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Driver
 Hasil pengujian statistik pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Driver menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar $2,308 > t_{tabel} 1.66088$ dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang.
- b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Driver
 Hasil pengujian statistik pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Driver menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $3,082 > t_{tabel} 1.66088$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang.
- c. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Driver
 Hasil pengujian statistik pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Driver menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar $3,245 > t_{tabel} 1.66088$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,814	,808	1,81929
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja , Reward , Punishment				
b. Dependent Variable: Kinerja Driver				

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808 sehingga dapat disimpulkan Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang sebesar 80,8% sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2 PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja *Driver*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Reward* terhadap Kinerja *Driver* menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar $2,308 > t_{tabel}$ 1.66088 dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang. Sehingga semakin meningkat *Reward* semakin meningkat Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang. Mitra Grab yang tergabung dalam suatu komunitas memiliki sejumlah perbedaan dalam berkomitmen dibandingkan yang tidak tergabung dalam komunitas. Pihak Grab lebih mudah memberikan penyuluhan-penyuluhan kepada mitra Grab yang berkomunitas agar lebih produktif dalam bekerja. Tidak hanya itu mitra yang tergabung dalam komunitas lebih mempermudah dalam mendapatkan *reward - reward* maupun bonus insentif dari Grab. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mitra Grab bike yaitu tergantung pada rating yang dinilai oleh penumpang melalui aplikasi Grab (Agitia & Irmadiani, 2022). Sistem *Reward* yang diterapkan dalam perusahaan ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Suak et al., 2017). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Dymastara, 2020) dan (Yunas, 2020) Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja *driver*

b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja *Driver*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja *Driver* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $3,082 > t_{tabel}$ 1.66088 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang. Sehingga semakin meningkat *Punishment* semakin meningkat Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Pramesti et al., 2019). Tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan, namun terdapat faktor lainnya yaitu hukuman atau sanksi (*punishment*). *Punishment* merupakan ancaman hukuman atau hukuman yang

bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran (Astuti et al., 2018). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Pratama, 2022), dan (Yunas, 2020) menunjukkan bahwa variabel *punishment* dapat mempengaruhi variabel kinerja *driver* secara positif serta signifikan.

c. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Hasil pengujian statistik pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja *Driver* menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar $3,245 > t_{tabel}$ 1.66088 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang. Sehingga semakin meningkat Keselamatan Kerja semakin meningkat Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang. Keselamatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan di dalam perusahaan masalah ini sangat berpengaruh terhadap sehat tidaknya karyawan untuk melaksanakan tugasnya (Nasution & Ichsan, 2020). Jaminan keselamatan kerja ditujukan kepada para pekerja untuk melindungi dari terjadinya kecelakaan kerja, para driver gojek yang melakukan pekerjaan di jalan raya. Tidak dapat dipungkiri manusia saat ini banyak melakukan aktifitas dalam pengiriman dan pengorderan barang melalui jasa ojek online (Niari et al., 2022). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasution & Ichsan, 2020) dan (Ikhwana, 2018) menunjukkan keduanya bahwa variabel keselamatan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja secara positif serta signifikan

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang.
- b. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang.
- c. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kota Semarang

Daftar Pustaka

- Agitia, M. W., & Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja *Driver* Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). *CiDEA Journal*, 1(1), 46–58.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Dymastara, E. S. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Enterpreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2), 323–340. <https://doi.org/10.33373/dms.v6i2.1054>
- Ikhwana, H. (2018). Pengaruh Ketersediaan Kelengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Grab Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2).
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap

- Loyalitas Karyawan di. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 62–72. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.4>
- Niari, A., Hendrayady, A., & Edison. (2022). Implementasi Jaminan Keselamatan Kerja Bagi Driver Oleh Perusahaan Gojek Tanjungpinang. *Student Online Journal*, 3(1), 291–299.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7315>
- Pratama, Z. P. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Butik di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 510–519.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Rahman, Z., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(12), 1–15.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1050–1059.
- Verawaty, & Izzati. (2020). Hubungan Pemberian Reward terhadap Perilaku Disiplin Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1278–1287. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/594>
- Yunas, N. M. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Driver Grab di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 8(2).