

Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Punishment Terhadap Kinerja Kurir Di PT Anteraja Palembang

Jasman Simarmata¹, Fauzia Afriyani², Susi Handayani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

E-mail: 2022510055@students.uigm.ac.id¹, Fauziah@uigm.ac.id², Susi@uigm.ac.id³

Article History:

Received: 13 April 2026

Revised: 01 Mei 2026

Accepted: 08 Mei 2026

Keywords: *Salary, Incentives, Punishment, Courier Performace*

Abstract: *Gaji, Insentif, dan Punishment merupakan komponen penting dalam membentuk kinerja yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem Gaji, Insentif dan Punishment terhadap Kinerja Kurir di PT Anteraja Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal untuk menganalisis pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi penelitian dilakukan di gudang Anteraja dan seluruh staging store di Kota Palembang. Teknik sampling jenuh digunakan untuk memfokuskan penelitian pada kurir, dengan jumlah sampel 68 responden. Data penelitian didapat melalui kuesioner dan wawancara. Peneliti melakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} 5.127 > t_{tabel}$, Insentif berpengaruh positif dan signifikan dengan $t_{hitung} 3.327 > t_{tabel}$, Punishment berpengaruh positif dan signifikan dengan $t_{hitung} 3.245 > t_{tabel}$. Hasil analisis korelasi gaji 0.906, insentif 0.906, Punishment 0.885 serta nilai R Square sebesar 90,8% menunjukkan variabel Kinerja dapat dijelaskan melalui variabel Gaji, Insentif dan Punishment. Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait hubungan antara sistem remunerasi dan sistem pengendalian terhadap perilaku kerja kurir*

PENDAHULUAN

Dinamika perkembangan zaman menuntut setiap instansi maupun organisasi melangkah maju dan mengikuti perubahan agar tetap dapat bersaing dengan kompetitor di industrinya. Persaingan yang ketat juga terjadi pada sektor industri logistik di Indonesia yang didukung oleh pesatnya pertumbuhan E- Commerce. Menurut laporan Mandiri Institute (Yonatan, 2025) nilai transaksi E-Commerce di Indonesia tahun 2024 sebesar 487 Triliun, jumlah ini meningkat 7.3% dari tahun sebelumnya. Peningkatan transaksi tentu berdampak positif pada perusahaan yang bergerak didalam sektor tersebut termasuk Perusahaan Anteraja. PT Anteraja mencatatkan total pendapatan sebesar 1,6 Triliun pada tahun 2024 naik sebesar 12% dari tahun sebelumnya.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, manusia memiliki peran yang krusial untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam persaingan. Karyawan berperan sebagai faktor Inisiator, eksekutor, serta supervisor yang senantiasa menjalankan fungsi secara proaktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini menuntut perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan (Ekhsan et al., 2020). Kinerja karyawan atau Job Performance merupakan suatu hasil nyata dari seorang pekerja yang melibatkan kemampuan, keterampilan, kemauan, kerelaan Dalam melaksanakan tugas serta amanah yang telah dipercayakan kepadanya. (Arifin & Sasana, 2023) menyatakan Prestasi kerja karyawan merupakan konsekuensi dari berbagai tuntutan tugas yang wajib dan dapat diukur dalam suatu periode waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Keberlangsungan aktivitas fungsional disokong faktor lainnya, akan sulit bila tanpa kehadiran SDM yang berkompeten (Sari et al., 2021).

Hasil observasi awal dan wawancara singkat yang penulis lakukan. Fenomena yang terjadi dilapangan, peneliti menemukan sebanyak 85% kurir mengeluhkan pendapatan mereka tidak konsisten tiap bulannya dikarenakan jumlah barang yang diantarkan jumlahnya *fluktuatif* sehingga berpengaruh pada jumlah gaji yang mereka terima. Selain itu, sebanyak 25% kurir mengeluhkan pemberian insentif yang tidak merata bahkan beberapa kurir mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan insentif sama sekali yang membuat mereka menjadi kurang bersemangat dalam bekerja Penulis menemukan adanya tindakan pelanggaran dan sikap indisipliner yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan seperti *fake POD*, perusakan inventaris perusahaan, *Fraud COD*, keterlambatan proses delivery dan *pick up* parcel dan kurir yang tidak memakai atribut pada saat kerja. Sering kali pelaku kurang mendapatkan ketegasan sehingga pelanggaran tersebut berulang kali terjadi.

Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja kurir telah banyak diteliti, seperti pada penelitian (Koto & Primanita, 2024) menerangkan tambahan kompensasi mempengaruhi produktivitas kurir di Sumatera Barat. Kemudian pengamatan (Qalbia et al., 2024) “Hubungan Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap produktivitas Kurir Shopee Express Ciamis” menyatakan kompensasi mempengaruhi kurir. Pemberian insentif tidak selalu mempengaruhi positif, seperti hasil penelitian (Rasyita & Sulastri, 2024). insentif merupakan bentuk penguatan positif yang diberikan perusahaan untuk memacu terciptanya kinerja yang berkualitas, selain itu diperlukan juga penguatan negatif berupa *punishment* yang digunakan untuk pengendalian perilaku agar selaras dengan aturan yang ditetapkan. Kajian (Prasetyo & Baskoro, 2025) Hasil studi menunjukkan bahwa dimensi insentif, penerapan sanksi, serta jaminan perlindungan kerja memiliki kontribusi signifikan dalam memacu efektivitas kerja.

Berdasarkan tinjauan kajian terdahulu, penulis menemukan bahwa belum ada penelitian yang secara eksplisit dan empiris yang menguji pengaruh gaji, insentif, dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja kurir. Ketiga variabel tersebut dalam praktik manajemen merupakan sistem terpadu yang bisa saling memperkuat atau melemahkan kinerja. Peneliti menambahkan variabel *punishment* untuk menguji pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja kurir, sekaligus melihat interaksinya dengan variabel gaji dan insentif secara simultan guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait hubungan antara sistem remunerasi dan sistem pengendalian terhadap perilaku kerja kurir.

LANDASAN TEORI

Peneliti menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini, yaitu teori mengenai kegiatan mengelola kemanusiaan pada suatu perusahaan atau kelompok yang

berperan sentral dalam setiap aktivitas perusahaan seperti menetapkan tujuan, perencanaan, hingga pelaksanaan dan pengelolaan uang, bahan, mesin, cara, dan perdagangan. Menurut (Fika & Zohriah, 2024) merupakan kerangka kerja terpadu yang bertujuan untuk memaksimalkan kapabilitas pekerja melalui berbagai tahapan strategis. (Rahardjo, 2022) mendefinisikan sebagai sistem pengelolaan tenaga kerja yang terintegrasi dan komprehensif dalam sebuah entitas. (Siagian, 2023) berpendapat, manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan seni penerapan proses kepedulian yang manusiawi terhadap karyawan dan memastikan potensi yang dimilikinya dapat berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian (Suherman & Siska, 2024) menyampaikan konsep ini sebagai disiplin ilmu atau pendekatan sistematis dalam mengoordinasikan interaksi serta kontribusi pekerja secara tepat guna. Tujuannya adalah memastikan setiap kapasitas individu dieksplorasi secara maksimal demi terealisasinya target-target kolektif.

Landasan teori tersebut dikembangkan dengan konsep middle teori perilaku organisasi. Menurut Robbins dalam penelitian (Karlina & Rafeliya, 2023) perilaku organisasi merupakan keilmuan yang menyelidiki bagaimana perilaku satu orang maupun lebih dengan tujuan mengaplikasikannya untuk memperbaiki efektivitas dan kinerja organisasi. Selanjutnya (Kurnia et al., 2023) menyatakan perilaku organisasi merupakan suatu kajian akademis mengenai aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi yang dilibatkan untuk mengembangkan organisasinya. (Sutisna, 2020) menambahkan perilaku organisasi didefinisikan sebagai bidang kajian yang mengevaluasi bagaimana konfigurasi struktur dalam suatu lembaga berdampak pada pola tindakan anggotanya. Menurut (Butarbutar et al., 2021) yaitu keilmuan yang mengkaji sifat satu orang atau lebih dalam kelompok, yang menunjukkan pengaruh individu pada organisasi maupun sebaliknya dengan harapan organisasi menjadi lebih baik.

Gaji

Gaji adalah tanda balas jasa yang diterima pegawai setelah melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dalam bentuk uang dan besaran nominalnya telah disepakati. Menurut (Novita et al., 2025) gaji merupakan pemenuhan kewajiban pegawai berbentuk alat transaksi dalam waktu tertentu oleh instansi tempatnya bekerja atas kontribusi yang telah ia berikan. (Afriyani et al., 2024) mendefinisikan gaji sebagai kompensasi yang jumlahnya tetap, diterima secara berkala, misalnya bulanan atau tahunan. (Darmayanti & Elvina, 2022) berpendapat gaji adalah sesuatu yang didapat karyawan setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu. Gaji juga dapat diartikan sebagai kompensasi dasar untuk pekerja (Yuliana et al., 2020)

Insentif

Insentif merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kinerja atau capaian target yang berhasil dipenuhi. Pemberian insentif yang adil dan terukur dapat menumbuhkan semangat kompetitif sekaligus memperkuat komitmen karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. (Almaududi et al., 2021) mengatakan Insentif adalah pendapatan ekstra diluar gaji yang difungsikan untuk memaksimalkan keterampilan pekerja melalui tolakan bersifat positif. (Tanjung & Fauzan, 2023) mengkonseptualisasikan sebagai komponen pendapatan pelengkap yang bersifat variabel di luar upah pokok. Kemudian (Ma'aruf et al., 2021) berpendapat bonus merupakan harapan karyawan yang mengakibatkan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dan merasa bahagia.

Punishment

Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas, tidak hanya didorong dengan pemberian gaji dan insentif tetapi juga disokong dengan penerapan *punishment* yang tepat. (Desastra & Susilo, 2023) berpendapat *punishment* adalah tindakan yang dilakukan dengan sengaja untuk menghukum karyawan, dengan tujuan memperbaiki perilaku, menjaga disiplin, dan memberikan pelajaran kepada individu yang melanggar dengan harapan agar menimbulkan kesadaran diri untuk berperilaku sesuai aturan yang berlaku. (Ferdian et al., 2025) menyatakan *punishment* adalah konsekuensi yang diberikan untuk menimbulkan efek tobat dalam sebuah organisasi atau perusahaan. (Shalsya & Batu, 2024) memaknai hukuman sebagai bentuk konsekuensi formal yang diberikan kepada individu akibat ketidakmampuan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Tindakan ini merupakan respons atas kegagalan pencapaian standar performa yang telah disepakati dan ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Kesalahan dalam bersikap dijatuhkan sanksi seperti surat peringatan, skorsing hingga pemecatan (Khaerunisa & Alamsyah, 2025).

Kinerja

Dalam perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan berperan vital dalam mencapai keberhasilan dan tujuan strategisnya. Kinerja mencerminkan bagaimana seorang karyawan menjalankan tanggung jawabnya, memaksimalkan kemampuan yang dimiliki, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Sumitra & Sumiati, 2023) mengatakan prestasi berdasarkan standar kerja yang diinginkan. (Munthe & Sitompul, 2025) mendefinisikan sebagai kapasitas individu dalam memenuhi apa yang telah ditetapkan organisasi. (Rivai, 2020) menyatakan kinerja adalah gambaran kerja dalam rentang tertentu yang disandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Performa terjemahan bahasa asingnya *Performance*, jika diterjemahkan mencakup beberapa pengertian seperti menjalankan, melaksanakan, melakukan, dan menyempurnakan tanggung jawab. (Herfianti & Nengsih, 2023) menyebutnya sebagai hasil kerja individu dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan apa yang diembannya. Berdasarkan pemikiran tersebut, peneliti menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan jumlah yang telah ditetapkan dalam suatu periode.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Kurir

Menurut teori Equity oleh J stacy Adams dalam penelitian (Fikri et al., 2023) Secara psikologis, setiap individu cenderung melakukan evaluasi komparatif antara pengorbanan yang mereka berikan dengan imbalan yang diterima, lalu membandingkannya dengan proporsi yang dialami oleh rekan kerja lainnya. Apabila terdapat persepsi keseimbangan antara rasio tersebut, maka terciptalah kondisi ekuilibrium. Jika rasio ada ketidaksetaraan, menumbuhkan kemungkinan bahagia dan menderita. Ketika gaji dirasakan sesuai, karyawan akan memiliki rasa puas dan tanggung jawab kerja akan meningkat, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah H1 : Diduga ada pengaruh gaji terhadap kinerja kurir PT Anteraja Palembang.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kurir

Menurut *Expectancy Theory* dari Vroom dalam penelitian (Syarifuddin et al., 2022) Insentif berperan sebagai katalisator motivasi karena melibatkan proses evaluasi kognitif karyawan terhadap kaitan antara dedikasi tenaga, kualitas capaian kerja, serta nilai imbalan yang

akan diterima. Perusahaan pada umumnya memberikan insentif sebagai apresiasi atas kinerja yang melampaui target yang telah ditetapkan. Pemberian insentif tidak selamanya berdampak positif pada kinerja, hasil kajian yang dilakukan (Saputri et al., 2021) menyatakan insentif tidak berdampak kepada performa pekerja, maka perlu menyertakan faktor faktor lain seperti gaji kompetitif dan sanksi. Maka hipotesis yang diajukan adalah H2 : Diduga ada pengaruh Insentif terhadap kinerja kurir di PT Anteraja Palembang.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Kurir

Punishment atau hukuman didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk mengendalikan perilaku pekerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku. Mengadopsi konsep *Operant Conditioning* yang diinisiasi oleh B.F. Skinner dalam penelitian (Nur et al., 2024) yang menyatakan *punishment* berperan sebagai penguat negatif yang menurunkan kemungkinan terulangnya perilaku yang tidak diinginkan. Sesuai dengan prinsip psikologi perilaku, tindakan individu dalam organisasi dapat diarahkan melalui mekanisme *reinforcement* dan sanksi. Pemberian stimulus positif, seperti apresiasi atau penghargaan materiil, berfungsi untuk memperkuat kecenderungan pengulangan perilaku produktif. Di sisi lain, penerapan tindakan disipliner bertujuan untuk memitigasi serta mengeliminasi tindakan-tindakan yang dianggap kontraproduktif bagi perusahaan. Pemberian hukuman harus seimbang dan bersifat edukatif, tidak boleh terlalu ringan maupun terlalu berat agar tercipta efek jera. Kesimpulan ini diperkuat oleh buah penelitian (Herzoni et al., 2024) berupa sanksi berdampak positif dan penting terhadap performa. Maka Hipotesis yang diajukan adalah H3 : Diduga ada pengaruh Punishment terhadap kinerja kurir di PT Anteraja Palembang.

Pengaruh Gaji, Insentif, dan Punishment Terhadap Kinerja Kurir

(Sumarjati & Siswani, 2022) berpendapat kinerja karyawan merupakan manifestasi dari hasil pemikiran dan upaya fisik yang dicurahkan. Seberapa baik pekerja melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu organisasi (Junianto et al., 2024). Maka penting mengidentifikasi unsur-unsur pendukung. Unsur gaji dan insentif salah satu faktor utama yang dapat memotivasi karyawan dalam peningkatan kualitas kinerja. Kualitas kinerja harus seiring dengan sikap, etika sesuai dengan aturan perusahaan atau organisasi. Integrasi dari berbagai teori tersebut menegaskan bahwa optimalisasi performa karyawan sangat bergantung pada sinergi antara kompensasi finansial, skema insentif, dan penegakan sanksi. Ketiga elemen ini berfungsi sebagai instrumen pendorong sekaligus pengendali guna memastikan produktivitas pekerja tetap selaras dengan ekspektasi strategis organisasi. Maka hipotesis yang diajukan adalah H4 : Diduga ada pengaruh gaji, insentif dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja kurir PT Anteraja Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Menurut Sugiyono dalam penelitian (Wardani & Jelati, 2022) Pendekatan deskriptif kausal digunakan untuk mencari pengaruh atau hubungan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil pengisian kuisioner yang diberikan kepada kurir dan wawancara langsung kepada kurir, HRD dan manager Anteraja Palembang serta data sekunder berupa studi literatur dan laporan perusahaan dalam menunjang penelitian. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh kurir PT Anteraja di Kota Palembang yang berjumlah 68 orang. Peneliti menggunakan teknik *Nonprobability sampling* atau teknik *sampling*

jenuh yang artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel. Pengukuran masing masing variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan likert dengan ketentuan, 1 Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS). Jawaban responden dikumpulkan melalui angket daring yang disebarakan menggunakan media google form.

Tahapan analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan. Pertama, peneliti menyajikan data demografi responden yang meliputi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden berdasarkan kelompok usia, status pernikahan dan lama bekerja responden. Kedua, peneliti melakukan uji validitas dan realibilitas yang difungsikan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut tepat mengukur variabel yang diteliti dan memberikan stabilitas terhadap hasil yang berkaitan juga dengan konsistensi pengulangan (Anggraini et al., 2022). Koefisien Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas alat. Alat dianggap memiliki reliabilitas jika nilainya melebihi batas 0,60. Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji linearitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Ketiga, uji statistik melalui model analisis regresi liner berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan keempat, yaitu pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t parsial, uji f simultan serta uji koefisien determinasi. kelima, pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari interpretasi dan perbandingan hasil penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan keseluruhan sampel sebagai responden yaitu 68 kurir yang bekerja di PT Anteraja Kota Palembang. Berdasarkan jumlah tersebut, terdapat 68 responden laki-laki (100%) dan 0 responden perempuan. Berdasarkan kelompok usia, responden terbagi menjadi kategori yaitu, usia 18-25 tahun sebanyak 20 responden (29%), usia 26-35 tahun sebanyak 38 responden (56%) dan usia diatas 35 tahun sebanyak 10 responden (15%). Berikutnya berdasarkan status pernikahan, didapati yang telah menikah sebanyak 47 responden (69%) dan yang belum menikah sebanyak 21 responden (31%), kemudian berdasarkan lama bekerja, kategori <1 tahun sebanyak 15 responden (23%), 1-3 tahun sebanyak 30 responden (44%) dan lebih dari 3 tahun sebanyak 23 responden (33%).

Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan menilai data dari instrumen kuesioner yang diuji validitasnya untuk menjamin bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki ketepatan fungsional dalam menangkap esensi data yang diperlukan Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan kriteria. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

Item	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,238	0,582	0,000	Valid
X1.2	0,238	0,520	0,000	Valid
X1.3	0,238	0,524	0,000	Valid
X1.4	0,238	0,524	0,000	Valid
X1.5	0,238	0,591	0,000	Valid
X1.6	0,238	0,552	0,000	Valid
X1.7	0,238	0,530	0,000	Valid

X1.8	0,238	0,536	0,000	Valid
X1.9	0,238	0,513	0,000	Valid
X1.10	0,238	0,540	0,000	Valid
X1.11	0,238	0,649	0,000	Valid
X1.12	0,238	0,517	0,000	Valid
X1.13	0,238	0,517	0,001	Valid
X1.14	0,238	0,591	0,000	Valid
X1.15	0,238	0,585	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Mengacu buah uji validitas terhadap variabel Gaji (X1), menunjukkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} yang konsisten melampaui ambang batas 0,238. Temuan memiliki signifikansi yang berada di bawah ambang batas.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Item	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,238	0,546	0,000	Valid
X2.2	0,238	0,505	0,000	Valid
X2.3	0,238	0,579	0,000	Valid
X2.4	0,238	0,544	0,001	Valid
X2.5	0,238	0,588	0,000	Valid
X2.6	0,238	0,551	0,000	Valid
X2.7	0,238	0,539	0,000	Valid
X2.8	0,238	0,515	0,000	Valid
X2.9	0,238	0,564	0,001	Valid
X2.10	0,238	0,538	0,000	Valid
X2.11	0,238	0,582	0,000	Valid
X2.12	0,238	0,670	0,000	Valid
X2.13	0,238	0,613	0,000	Valid
X2.14	0,238	0,517	0,001	Valid
X2.15	0,238	0,531	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Bersumber dari uji validitas terhadap variabel Insentif (X2), ditemukan bahwa 15 butir pernyataan yang menyusun variabel X2 memiliki koefisien korelasi r_{hitung} yang secara konsisten melampaui angka 0,238 sebagai ambang batas, Konsistensi signifikansi seluruhnya di bawah ambang 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment* (X3)

Item	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,238	0,515	0,000	Valid
X3.2	0,238	0,593	0,000	Valid
X3.3	0,238	0,549	0,000	Valid
X3.4	0,238	0,536	0,001	Valid
X3.5	0,238	0,573	0,000	Valid
X3.6	0,238	0,684	0,000	Valid

X3.7	0,238	0,550	0,000	Valid
X3.8	0,238	0,527	0,000	Valid
X3.9	0,238	0,525	0,001	Valid
X3.10	0,238	0,522	0,000	Valid
X3.11	0,238	0,562	0,000	Valid
X3.12	0,238	0,587	0,000	Valid
X3.13	0,238	0,538	0,000	Valid
X3.14	0,238	0,587	0,001	Valid
X3.15	0,238	0,648	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Mengacu pada uji validitas terhadap variabel *Punishment* (X3), ditemukan bahwa 15 butir pernyataan yang menyusun variabel X3 memiliki koefisien korelasi r hitung $> 0,238$, signifikansi $< 0,05$. Maka butir pernyataan sah dan pantas dipakai.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,238	0,529	0,000	Valid
Y.2	0,238	0,637	0,000	Valid
Y.3	0,238	0,522	0,000	Valid
Y.4	0,238	0,631	0,001	Valid
Y.5	0,238	0,538	0,000	Valid
Y.6	0,238	0,513	0,000	Valid
Y.7	0,238	0,595	0,000	Valid
Y.8	0,238	0,630	0,000	Valid
Y.9	0,238	0,596	0,001	Valid
Y.10	0,238	0,600	0,000	Valid
Y.11	0,238	0,601	0,000	Valid
Y.12	0,238	0,546	0,000	Valid
Y.13	0,238	0,628	0,000	Valid
Y.14	0,238	0,559	0,001	Valid
Y.15	0,238	0,572	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Menurut test uji validitas terhadap variabel Kinerja (Y), ditemukan 15 butir pernyataan yang menyusun variabel Y memiliki koefisien korelasi r hitung $> 0,238$, Konsistensi signifikansi seluruhnya di bawah ambang batas

Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat digunakan dan memberikan stabilitas terhadap hasil yang berkaitan juga dengan konsistensi pengulangan (Anggraini et al., 2022). Metode yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas adalah koefisien Cronbach's Alpha. Dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut reliabel atau konsisten.

Tabel. 5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Gaji	0,835	15	Valid
Insentif	0,842	15	Valid
<i>Punishment</i>	0,848	15	Valid
Kinerja	0,857	15	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaji (X1) sebesar 0,835, Insentif (X2) sebesar 0,842, *Punishment* (X3) sebesar 0,848 dan Kinerja (Y) sebesar 0,857. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Peneliti menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov dalam uji normalitas dengan. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

Tabel. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.12629942
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	0.36
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan Uji Normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat variabel independen yang terkandung dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau tidak. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1. Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data (Trimulyani & Herlina, 2022).

Tabel. 7 Uji Multikolinearitas

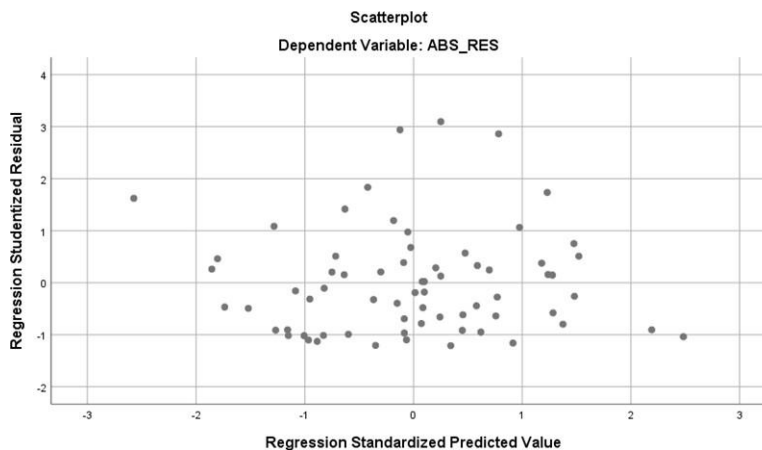
Variabel Penelitian	VIF	<i>Tolerance</i>
X1 (Gaji)	0,219	4.557
X2 (Insentif)	0,181	5.526
X3 (<i>Punishment</i>)	0,180	5.560

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Mengacu hasil uji multikolinearitas, variabel gaji (X1) mempunyai nilai toleransi sebanyak 0,219, prediktor insentif sebanyak 0,181, dan prediktor hukuman sebanyak 0,180. selaras dengan perolehan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang secara konsisten berada di bawah angka 10, yakni masing- masing 4,557, 5,526 dan 5,560.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ada ketidaksetaraan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian ini dapat melalui analisis grafik dan residual dari statistic. Apabila di grafik scatterplots terdapat titik-titik yang menyebar secara acak pada angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas

Gambar. 1 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual, diketahui bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu vertikal. Selain itu, tidak terlihat adanya pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, maupun melebar secara sistematis.

Analisis Regresi Linier Berganda

(Simbolon & Sipayung, 2024) mendefinisikannya sebagai model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas digunakan untuk memprediksi nilai variabel tak bebas saat nilai-nilai variabel bebasnya diketahui

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-16.780	2.855		-5.877	.000		
	X1	.553	.108	.414	5.127	.000	.219	4.557
	X2	.379	.114	.296	3.327	.001	.181	5.526
	X3	.371	.114	.289	3.245	.002	.180	5.560

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = -16,780 + 0,553X_1 + 0,379X_2 + 0,371X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -16.780 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaji (X1), Insentif (X2) dan *Punishment* (X3) bernilai nol, maka kinerja kurir memiliki nilai sebesar -16.780. Nilai ini menggambarkan tingkat kinerja dasar kurir tanpa dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut. Hasil konstanta negatif ini juga membuktikan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh variabel Gaji, Insentif dan Punishment
2. Koefisien regresi variabel Gaji (X1) sebesar 0,553 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Gaji, dengan asumsi variabel insentif dan punishment konstan, akan meningkatkan kinerja kurir sebesar 0,553 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang layak dan penerapan sistem gaji yang baik akan mendorong peningkatan kinerja kurir.
3. Koefisien regresi variabel Insentif (X2) sebesar 0,379 juga bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Insentif, dengan asumsi variabel Gaji dan Punishment konstan, akan meningkatkan kinerja kurir sebesar 0,379 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja kurir.
4. Koefisien regresi variabel Punishment (X3) sebesar 0,371 juga bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Punishment, dengan asumsi variabel Gaji dan Insentif konstan, akan meningkatkan kinerja kurir sebesar 0,371 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Punishment yang tepat dapat meningkatkan kinerja kurir

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Gaji (X1), Insentif (X2), *Punishment* (X3) dan Kinerja kurir (Y) di PT Anteraja Palembang. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.857**	.858**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	.857**	1	.885**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68
X3	Pearson Correlation	.858**	.885**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68
Y	Pearson Correlation	.915**	.906**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis korelasi maka dapat disimpulkan variabel Gaji (X1), Insentif (X2) dan *Punishment* (X3) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif dalam mempengaruhi kinerja. Variabel Gaji dan Insentif memegang nilai tertinggi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.906. hasil tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik pemberian Gaji, Insentif dan *Punishment* maka semakin baik juga kinerja kurir.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai Adjusted R Square yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel – variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dapat disimpulkan baik

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.904	3.346

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R square sebesar 0,908. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 90,8 % sisanya 9.2 % dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk melihat dari bagian model regresi variabel bebas secara tersendiri atau parsial memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu 0,05.

Tabel 11. Uji t Parsial

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	-16.780	2.855		-5.877	.000		
	X1	.553	.108	.414	5.127	.000	.219	4.557
	X2	.379	.114	.296	3.327	.001	.181	5.526
	X3	.371	.114	.289	3.245	.002	.180	5.560

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Mengacu hasil uji tersebut peneliti mendapatkan buah kajian prosedur uji t yaitu:

$$= \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 68-2-1$$

$$= 0,025 : 65$$

$$= 1,996 \text{ t tabel}$$

Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dampak Gaji Terhadap Kinerja Kurir

H0 ditolak dan H1 diterima, dikarenakan perolehan t hitung gaji adalah 5.127, > t tabel, yaitu 1,996, taraf signifikansi 0,000, < 0,05 taraf maksimum.

2. Dampak Insentif Terhadap Kinerja Kurir

H0 ditolak dan H1 diterima, sebab perolehan t insentif 3,327 > t tabel dan signifikansi 0,001 < maksimum 0,05.

3. Dampak *Punishment* Terhadap Kinerja Kurir

Melihat signifikansi 0,002 < maksimum signifikansi 0,05, hipotesis nol H0 ditolak dan hipotesis alternatif H1 diterima, perolehan t hitung hukuman 3,245, > t tabel

Uji F Simultan

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi serta melihat pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 12. Uji F simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7079.604	3	2359.868	210.739	.000 ^b
	Residual	716.675	64	11.198		
	Total	7796.279	67			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 210,739 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaji, Insentif dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir di PT Anteraja Palembang. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan Gaji, Insentif dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kurir diterima.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Kurir di PT Anteraja Palembang

Dalam tabel koefisien, menunjukkan prediktor gaji memperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$; perolehan t hitung 5,127, serta koefisien regresi positif 0,533. Memberikan fakta jika gaji berdampak positif dan signifikan kepada kinerja kurir. Mengakibatkan diterimanya pra duga gaji berdampak kepada kinerja kurir. Hasil kajian ini konsisten dengan temuan oleh (Qalbia et al., 2024) menemukan kompensasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja kurir. Studi dari (Darmayanti & Elvina, 2022) menyatakan gaji sangat berdampak kepada performa

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kurir di PT Anteraja Palembang

Kajian menampilkan prediktor insentif memperoleh signifikansi sebanyak $0,001 < 0,05$; perolehan t hitung 3,327, serta koefisien regresi positif 0,379. Penulis menyatakan dugaan awal yang menyatakan insentif berdampak terhadap kinerja kurir diterima. Selaras dengan kajian (Koto & Primanita, 2024). Penelitian selanjutnya yang dilakukan (Almaududi et al., 2021) mengemukakan insentif sangat berdampak erat serta dapat memotivasi kurir agar dapat mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Kurir di PT Anteraja Palembang

Selain itu, ada bukti bahwa variabel hukuman (X3) memiliki koefisien regresi positif 0,371 perolehan signifikansi sebanyak $0,002 < 0,05$. Hasil ini mengisyaratkan hukuman berdampak positif serta signifikan kepada kinerja kurir. Oleh karena itu, dugaan awal hukuman berdampak terhadap kinerja kurir diterima. Pemberian *Punishment* dapat membuat pekerja untuk lebih menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Temuan (Permatasari & Sumartik, 2022) mengemukakan Pemberian *punishment* terhadap tindakan indisipliner dan kinerja yang kurang memuaskan, membuat kurir memperbaiki performa serta berperilaku sesuai harapan perusahaan

Pengaruh Gaji, Insentif, dan Punishment terhadap Kinerja Kurir di PT Anteraja Palembang

Berlandaskan test ANOVA, peneliti mendapatkan nilai F hitung 210,739, taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Memberikan landasan kuat untuk menyimpulkan bahwa komponen gaji, pemberian insentif, serta penerapan sanksi secara kolektif memberikan dampak nyata terhadap efektivitas kerja kurir pada PT Anteraja Palembang. Kajian simultan disokong kajian

(Ramadhani et al., 2025) serta studi (Prasetyo & Baskoro, 2025) dimana menyimpulkan fakta serupa. Pemberian gaji yang layak membuat kurir semakin dihargai atas usaha dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Selain pemberian gaji, perusahaan harus menerapkan juga pemberian insentif yang memadai dan adil sebagai bentuk penguatan positif kepada kurir. Pemberian insentif yang adil dan memadai dapat merangsang kurir agar terus bekerja dengan performa terbaiknya. Pemberian penguatan positif harus diiringi dengan pemberian *punishment* sebagai penguatan negatif. *Punishment* berperan dalam menjaga sikap, perilaku dan kedisiplinan kurir selama bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaji, insentif, dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir di PT Anteraja Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, gaji terbukti berpengaruh paling besar terhadap kinerja kurir, diikuti oleh insentif dan punishment, yang masing-masing ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, tingkat signifikansi di bawah 0,05, serta koefisien regresi yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada gaji, pemberian insentif yang tepat, serta penerapan punishment yang efektif dapat meningkatkan kinerja kurir. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,908 menunjukkan bahwa sebesar 90,8% kinerja kurir dapat dijelaskan oleh variabel gaji, insentif, dan punishment, sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Komprehensif Dalam MSDM) (Efitra (ed.); Issue Pertama, September 2024), 107-108. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *JURNAL BASICEDU: Research & Learning in Elementary Education*, 6(4), 6491–6504.
- Arifin, Z. M., & Sasana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 85–92.
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., Nainggolan, N. T., Weya, I., Simatupang, S., Purba, S., Sisca, Butarbutar, N., Lie, D., Gandasari, M. D., Sugiarto, M., & Munthe, R. N. (2021). *Teori Perilaku Organisasi* (R. Watrionthos & J. Simarmata (eds.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Darmayanti, C., & Elvina, P. (2022). Pengaruh Pendapatan Gaji terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (Setda) Kab. Abdiya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Desastra, Y. Z., & Susilo. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Mandor Perawatan PT.GGP-PG4 Lampung Timur. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Indonesia*, 1(2), 103–113.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Punishment Terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, Volume 1,(1), 26–39.
- Ferdian, T., Pambreni, Y., & Al-Haddad, A. R. (2025). Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Jonggol Melalui Reward dan Punishment. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1132–1142.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(51), 248–257.
- Fikri, R., Amrillah, M. F., Rosyadi, M. I., Azam, S., & Asshiddiqy, F. (2023). Rencana Pemekaran Kelurahan Selat Panjang Timur Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Kepulauan Meranti Dilihat Dari Prinsip Equity Theory. *Jurnal Niara*, 16(1), 20–27.
- Herfianti, M., & Nengsih, M. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Dinas Perpustakaan Dan Kerasipan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 6(1), 158–171.
- Herzoni, A. R., Marzolina, & Rifqi, A. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Regional Office Pekanbaru. *Aurelia: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1028–1038.
- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 1–8.
- Karlina, & Rafeliya, T. (2023). Analisis Dampak Home Work Terhadap Kinerja Individu Dengan Efektivitas Tim. *Jurnal Manajemen Strategis*, 1(1), 9–16.
- Khaerunisa, M., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Wartel Agung Batujajar. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(1), 97.
- Koto, D. F., & Primanita, R. Y. (2024). Kontribusi Beban Kerja Dan Insentif Terhadap kinerja Kurir J&T Express Pada Era Belanja Online Di Sumatera Barat. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 7(2), 203–208.
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392.
- Ma'aruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. GF Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 47–54.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Munthe, A. C. G., & Sitompul, P. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ultra Outbond Adventure. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 25(2), 256–264.
- Novita, E., Febriyanto, & Riyanto, K. B. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dengan Gaji Sebagai Variabel Intervening Pada Aparatur Kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 99–108.
- Nur, N., Sohorah, & Nurjayanti. (2024). Penerapan Reward and Punishment dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di MI DDI Ar Rahim. *EduSpirit : Jurnal Pendidikan Kolaboratif*, 1(1), 574–579.
- Prasetyo, V. A., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Punishment dan Keselamatan

-
- Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(3), 669–686.
- Qalbia, A. A., Sutrisna, A., Lestari, S. P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4295–4298.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Sumber Daya Manusia. In E. Zusrony (Ed.), *Bandung: CV Mandar Maju*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ramadhani, E. S. A., Purwatiningsih, A. P., Purusa, N. A., & Wibowo, M. E. S. (2025). Pengaruh Gaji, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bidang Developer Property PT. Putra Rimbu Sejati Demak). *Journal of Social and Economics Research*, 7(1), 402–417.
- Rasyita, I., & Sulastri, P. (2024). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang. *Dharma Ekonomi*, 31(1), 14–28.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 118–126.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1).
- Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 57–66.
- Shalsya, N., & Batu, R. L. (2024). Loyalitas Karyawan pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (Tinjauan dari Reward dan Punishment). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 7(1), 61–67.
- Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. M. Mita (Ed.), *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Simbolon, R. P., & Sipayung, S. P. (2024). Penerapan metode regresi linear berganda dalam mengestimasi jumlah penduduk pada Kabupaten Samosir. *SNISTIK : Seminar Nasional Inovasi Sains Teknologi Informasi Komputer*, 1(2), 426–436.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. F. Akbar (Ed.), *Pt Mafy Media Literasi Indonesia* (1st Ed.). Pt Mafy Media Literasi Indonesia.
- Sumarjati, S., & Siswani, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 35–44.
- Sumitra, I. A., & Sumiati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *JURNAL ECONOMINA*, 2(5), 1117–1134.
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Mendukung Perilaku Organisasi Di PT. Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 158–166.
- Tanjung, A. S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kebersihan Pada Pos Lintas Batas Negara Aruk. *MBIC : Management Business Innovation Conference*, 27(2), 715–729.
- Trimulyani, S., & Herlina, N. (2022). Pengaruh Iklan, Diskon Dan Brand Ambassador Terhadap Pembelian Impulsif Pada Lazada Di Masa Pandemi Covid-19. *Liaison Journal of Best*, 1(2), 47–58.

- Wardani, D. K., & Jelati, R. W. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Teman Sebaya Terhadap Minat Berwirausaha. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 11(2), 108–116.
- Yonatan, A. Z. (2025). *GoodStats : Nilai Transaksi E-Commerce Indonesia Capai Rp487 Triliun pada 2024*.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya) Impact of salary and leadership style on employee job satisfaction (Case study at PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Jurnal Ilmiah BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.