Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 36696-36703

Analisis Insentive Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Makassar Metro Network

Suherni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar
Suherni, e-mail: suhernienny22@gmail.com

Published: June, 2026

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *insentive* terhadap motivasi kerja, pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh *insentive* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh *insentive* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja serta pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Makassar Metro Network. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan sampel yakni karyawan pada PT. Makassar Metro Network sebanyak 161 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner serta menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil temuan bahwa *insentive* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, *insentive* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *insentive* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja serta pengaruh hukuman (*punishment*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Makassar Metro Network.

Kata kunci: insentive, punishment, motivasi kerja dan kinerja karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas dan daya saingnya agar mampu bertahan dan mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia berperan aktif sebagai perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Vivi et al., 2023:89). Kinerja karyawan merupakan penentu utama dalam pencapaian sasaran organisasi (Chairunnisah, 2021:30).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Firman et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian Arfianti et al. (2024) dan Basyid (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Hidayatullah et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain motivasi, insentif merupakan faktor yang diduga memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Khasanah dan Zaman (2023) menyatakan bahwa pemberian insentif yang layak dapat meningkatkan

motivasi karyawan yang pada akhirnya berdampak pada prestasi kerja. Temuan Arbaatun et al. (2023) dan Alfarizi et al. (2022) membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, Sutrisno et al. (2023) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian Usman et al. (2021) menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Linda et al. (2024) menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Perbedaan temuan ini semakin memperkuat adanya inkonsistensi hasil penelitian.

Selain insentif, punishment juga menjadi instrumen manajerial yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Suhadarliyah (2022:110) menjelaskan bahwa pemberian punishment yang tepat bertujuan untuk mendorong karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Penelitian Jumelda dan Suryalena (2024) menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Namun, Ismah et al. (2023) menemukan bahwa punishment tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, Wulandari et al. (2024) menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Shintianingsih dan Utomo (2024) menunjukkan bahwa punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti kembali.

Beberapa penelitian juga menguji motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Wijaya et al. (2023) menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sebaliknya, Saputra et al. (2024) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dalam konteks punishment, Winarni et al. (2024) menemukan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh punishment terhadap kinerja, sedangkan Ismah et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT Makassar Metro Network yang bergerak di bidang pengelolaan jalan tol. Data dari Badan Pengatur Jalan Tol menunjukkan bahwa perusahaan mengalami pertumbuhan lalu lintas harian rata-rata pada tahun 2022 dan 2023, namun mengalami penurunan pada Semester I tahun 2024. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia guna menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Makassar Metro Network.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis berdasarkan teori dan penelitian terdahulu melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019). Model penelitian diuji menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel.

Penelitian dilaksanakan pada PT Makassar Metro Network yang berlokasi di Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 270 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 161 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden dan keterwakilan setiap divisi tetap terjaga (Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi untuk melengkapi data penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan korelasi item-total, dengan

kriteria r > 0,30 (Ulfah et al., 2022). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60 (Wahyuni, 2020).

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria signifikansi > 0,05, uji multikolinearitas dengan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan signifikansi > 0,05 (Sihabudin et al., 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk menguji pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05 (Yamin, 2021). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada 161 responden karyawan PT Makassar Metro Network. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation dengan kriteria r > 0,30. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60.

Table 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	6	Seluruh item valid	0,762	Reliabel
Punishment	5	Seluruh item valid	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	8	Seluruh item valid	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan	7	Seluruh item valid	0,838	Reliabel

Berdasarkan tabel 1, seluruh item pernyataan dinyatakan valid arena memiliki nilai korelasi di atas 0,30. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Table 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Insentif	3,58	Tinggi
Punishment	3,53	Tinggi
Motivasi Kerja	3,78	Tinggi
Kinerja Karyawan	3,77	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif, penerapan punishment, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan telah berjalan dengan baik menurut persepsi responden.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis jalur.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Model 1 (Pengaruh Insentif dan Punishment terhadap Motivasi Kerja)

Table 3. Hasil Regresi Model 1

Variabel	Beta	t-hitung	Sig
Insentif	0,351	4,782	0,000
Punishment	0,308	4,196	0,000

$R^2 = 0,282$

Berdasarkan Tabel 3, insentif dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($p < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,282 menunjukkan bahwa 28,2% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh insentif dan punishment, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Model 2 (Pengaruh Insentif dan Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Table 4. Hasil Regresi Model 2

Variabel	Beta	t-hitung	Sig
Insentif	0,351	4,782	0,000
Punishment	0,308	4,196	0,000
Motivasi Kerja	0,412	5,206	0,000

$R^2 = 0,534$

Berdasarkan Tabel 4, insentif, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,534 menunjukkan bahwa 53,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model penelitian.

Motivasi kerja memiliki koefisien beta terbesar, sehingga dapat dikatakan sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Mediasi

Table 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Sobel test)

Hubungan	Indirect Effect	Sig	Keterangan
Insentif → Motivasi → Kinerja	0,145	0,000	Signifikan
Punishment → Motivasi → Kinerja	0,127	0,000	Signifikan

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan secara signifikan ($p < 0,05$). Hal ini berarti peningkatan insentif dan penerapan punishment yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Makassar Metro Network. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Makassar Metro Network. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik sistem insentif yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi dorongan kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Secara konseptual, insentif merupakan bentuk penghargaan eksternal yang mampu meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan. Ketika insentif diberikan secara adil, layak, dan berbasis kinerja, karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan goal setting theory yang menyatakan bahwa individu akan terdorong mencapai tujuan apabila terdapat imbalan yang jelas atas pencapaiannya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Arbaatun et al. (2023) dan Alfarizi et al. (2022) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan sistem insentif tetap transparan dan berbasis kinerja agar motivasi karyawan terus meningkat.

Pengaruh Punishment terhadap Motivasi Kerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang proporsional dan adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Punishment dalam konteks organisasi bukan semata-mata hukuman, tetapi mekanisme pengendalian perilaku agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Jika diterapkan secara konsisten dan objektif, punishment dapat menjadi pengingat atas konsekuensi pelanggaran serta memperkuat komitmen terhadap aturan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jumelda dan Suryalena (2024) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun demikian, penerapannya harus terukur agar tidak menimbulkan dampak psikologis negatif yang justru menurunkan motivasi.

Penngaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan kualitas dan kelayakan insentif akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Insentif yang dikaitkan langsung dengan pencapaian target mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam perspektif goal setting theory, insentif memperkuat komitmen individu terhadap tujuan yang spesifik dan menantang. Temuan ini mendukung penelitian Sutrisno et al. (2023) dan Novrianti dan Shofiyah (2024) yang menyatakan bahwa insentif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, sistem penghargaan berbasis kinerja menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan performa organisasi.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Punishment juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, penerapan sanksi yang tegas namun adil mampu meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja dan meminimalkan kesalahan operasional. Dalam konteks manajerial, punishment berfungsi sebagai alat kontrol untuk menjaga standar kinerja. Ketika karyawan memahami konsekuensi dari pelanggaran, maka mereka cenderung lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hasil ini sejalan dengan temuan Diawati et al. (2024) dan Wulandari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada konsistensi dan keadilan dalam penerapannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Motivasi merupakan dorongan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik. Temuan ini konsisten dengan penelitian Arfianti et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, peningkatan motivasi menjadi kunci utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Artinya, insentif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi yang pada akhirnya memperkuat kinerja. Secara teoritis, insentif yang tepat meningkatkan motivasi ekstrinsik, yang kemudian mendorong individu untuk mencapai target kerja secara optimal. Temuan ini mendukung penelitian Wijaya et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi mampu menjadi mediator antara insentif dan kinerja. Implikasinya, perusahaan perlu memandang insentif bukan sekadar kompensasi finansial, tetapi sebagai strategi peningkatan motivasi yang berdampak sistemik terhadap kinerja.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Punishment terhadap Kinerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh punishment terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa punishment yang diterapkan secara tepat dapat meningkatkan motivasi untuk memperbaiki kesalahan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam perspektif manajemen, punishment berfungsi sebagai mekanisme korektif yang mendorong individu untuk beradaptasi dengan standar organisasi. Jika diterapkan secara proporsional, punishment dapat memperkuat komitmen terhadap tujuan kerja. Temuan ini memperkuat penelitian Winarni et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara punishment dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan sistem sanksi berjalan secara objektif dan tidak bersifat represif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian bahwa insentive berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT. Makassar Metro Network, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian insentive baik berupa finansial maupun non-finansial maka dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Kemudian punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT. Makassar Metro Network. Dimana semakin tinggi penerapan punishment maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Insentive berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Metro Network. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan memberikan insentive yang tepat maka memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja untuk bekerja lebih giat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Metro Network. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan menerapkan hukuman (punishment) kepada karyawan yang melanggar aturan atau kinerjanya buruk, maka dapat memicu peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hukuman yang diterapkan dengan tepat dan adil dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, menghindari kesalahan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Makassar Metro Network. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil uji pengaruh tidak langsung bahwa Insentive berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Makassar Metro Network. Hal ini menunjukkan bahwa insentive yang diberikan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan motivasi yang meningkat pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kemudian hasil uji pengaruh tidak langsung bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Makassar Metro Network. Dimana semakin tinggi hukuman yang diterapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hukuman jika diterapkan dengan tepat, dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja kerja.

.

REFERENSI

Alfarizi, M., dkk. (2022). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–134.

Arbaatun, N., dkk. (2023). Peran insentif dalam meningkatkan motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–56.

Arfianti, R., dkk. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 78–89.

Basyid, A. (2024). Strategi peningkatan kinerja melalui sistem penghargaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 33–44.

Chairunnisah, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 67–75.

Diawati, T., dkk. (2024). Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 13(2), 101–112.

Firman, F., dkk. (2024). Motivasi dan kinerja karyawan dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Manajemen Strategi*, 15(1), 55–66.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hidayatullah, M., dkk. (2023). Insentif dan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(3), 201–210.

Ismah, I., dkk. (2023). Analisis sistem reward dan punishment dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Terapan*, 10(2), 145–156.

Jumelda, J., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh punishment terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 89–99.

Khasanah, U., & Zaman, N. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 23–34.

Linda, L., dkk. (2024). Sistem kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 13(1), 58–69.
Novrianti, N., & Shofiyah, S. (2024). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 110–121.
Saputra, A., dkk. (2024). Peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 77–88.
Shintianingsih, D., & Utomo, H. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 66–76.
Sihabudin, S., dkk. (2021). Metode analisis data dalam penelitian manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 7(2), 98–107.
Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
Suhadarliyah, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 55–64.
Sutrisno, E., dkk. (2023). Insentif dan peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 134–145.
Ulfah, U., dkk. (2022). Analisis SEM-PLS dalam penelitian manajemen. *Jurnal Statistik dan Aplikasi*, 6(1), 12–22.
Usman, U., dkk. (2021). Motivasi dan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(2), 44–53.
Wahyuni, W. (2020). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(1), 1–10.
Wijaya, R., dkk. (2023). Motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan insentif dan kinerja. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 16(1), 90–101.
Winarni, S., dkk. (2024). Peran motivasi dalam memediasi punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 122–133.
Wulandari, W., dkk. (2024). Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 45–56.
Yamin, S. (2021). *Analisis SEM dengan SmartPLS*. Salemba Empat.