



THE INFLUENCE OF SALARY, INCENTIVES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PROPERTY DEVELOPER PT. PUTRA RIMBU SEJATI DEMAK)

PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BIDANG DEVELOPER PROPERTY PT. PUTRA RIMBU SEJATI DEMAK)

**Eka Sekar Ayu Ramadhani¹, Aris Puji Purwatiningsih², Nanda Adhi Purusa³, Mochammad
Eric Suryakencana Wibowo⁴**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universtias Dian Nuswantoro

E-mail: sekarayur48@gmail.com¹, aris.puji.p@dsn.dinus.ac.id², nandapurusa@dsn.dinus.ac.id³,
ericsurya@dsn.dinus.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Eka Sekar Ayu Ramadhani
sekarayur48@gmail.com

Key words:

*salary, incentives, work
discipline, employee
performance*

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 402 – 417

ABSTRACT

Problems including salary delays, uneven incentives, and frequent employee lateness to work occur at PT Putra Rambu Sejati Demak. This research aims to determine the effect of salary, incentives, and work discipline on employee performance at PT Putra Rambu Sejati Demak. This research used quantitative methods with a saturated sample of 80 employees. Primary data was collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistical tests, instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing with IBM SPSS version 27. The results showed that salary, incentives, and work discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R²) of 0.562 indicates that 56.2% of variation in employee performance is explained by these three variables. This research is expected to help companies improve HR management.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Eka Sekar Ayu Ramadhani sekarayur48@gmail.com Kata kunci: <i>gaji, insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 402 – 417	Permasalahan mencakup keterlambatan gaji, insentif yang kurang merata, dan seringnya karyawan terlambat masuk kerja terjadi di PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh 80 karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, insentif, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.562 mengindikasikan 56.2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan pengelolaan SDM. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam perusahaan karena mencakup pengelolaan dan penyesuaian peran karyawan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui karyawan yang kompeten dan berkinerja seimbang (Puspitasari & Puspita, 2023). Setiap perusahaan menginginkan karyawan berprestasi karena, akan memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor berperan besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan, terutama di industri properti yang sangat kompetitif (Sandra & Sentoso, 2024). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai tanggung jawabnya, dapat diukur berdasarkan standar tertentu untuk menilai apakah kinerjanya baik atau buruk. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan pencapaian kerja yang diukur berdasarkan standar perusahaan dan dibandingkan dengan target yang disepakati dalam jangka waktu tertentu (Budi et al., 2022).

PT. Putra Rimbu Sejati Demak merupakan perusahaan pengembang properti yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan berkedudukan di Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Perusahaan ini terdaftar dengan nomor bisnis 1125359. Salah satu proyek perumahan yang dikembangkan oleh PT. Putra Rimbu Sejati adalah Graha Mulia Karangawen 4, yang berlokasi di Desa Rejosari, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak. Perumahan ini menawarkan rumah subsidi tipe 30 dengan harga sekitar Rp 150 juta. Perusahaan ini juga terdaftar sebagai anggota GAPENSI (Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia), yang menunjukkan keterlibatan aktif dalam sektor konstruksi dan pengembangan properti di Indonesia. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, PT. Putra Rimbu Sejati Demak menghadapi berbagai tantangan yaitu adanya keterlambatan gaji karyawan 3-7 hari, pemberian insentif yang kurang merata dan adil, serta sering adanya karyawan terlambat masuk kerja (melebihi jam masuk pukul 08.00).

Setiap perusahaan dituntut untuk memastikan kinerja karyawan berjalan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil optimal sesuai target, sehingga dibutuhkan sistem kerja yang baik dan berkualitas (Puspitasari & Puspita, 2023). Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena kualitas seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya (Fahriza et al., 2024). Peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci kemajuan perusahaan untuk mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Berbagai upaya meningkatkan kinerja tersebut menjadi tantangan besar bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Fajri & Dalmar, 2020).

Menurunnya performa kerja karyawan dipicu oleh minimnya inisiatif dari para pekerja untuk mengembangkan mutu hasil kerjanya. Di samping itu, lemahnya komitmen karyawan dalam menuntaskan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini (Wibowo et al., 2024). Perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja agar hasil yang dicapai semakin tinggi, berkualitas, dikerjakan dengan percaya diri, dan disertai tanggung jawab penuh terhadap tugas (Annisa & Supriadi, 2025).

Tabel 1. Pra Survei 15 Karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak terkait Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	
Kualitas pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.	3	1	7	4	0	2.80
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3	7	3	2	0	2.27
Saya dapat bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan tim yang ada.	5	6	2	1	1	2.13

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra-survei terhadap 15 karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak, tabel 1 menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan dinilai cukup baik dengan rata-rata 2.80. Namun, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih rendah (2.27), menunjukkan adanya kendala dalam pengelolaan waktu. Nilai terendah (2.13) muncul pada aspek kemandirian dan kerja tim, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam kolaborasi dan kemampuan bekerja mandiri. Secara keseluruhan, kinerja karyawan tergolong sedang dan masih perlu ditingkatkan.

Gaji merupakan bentuk imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan di suatu perusahaan atau tempat kerja. Selain itu, gaji juga berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas di masa depan (Sari et al., 2022). Gaji merupakan faktor penting bagi karyawan karena selain memenuhi kebutuhan hidup, gaji juga dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Ketika gaji diberikan secara adil, tepat waktu, dan sesuai kinerja, hal ini akan memperkuat motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan (Shyreen A et al., 2022). Gaji diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, dengan jumlah tetap sesuai kontrak yang telah disepakati (Riyadi et al., 2024).

Tabel 2. Pra Survei 15 Karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak terkait Gaji

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	
Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.	5	5	4	1	0	2.07
Saya merasa bahwa motivasi dan kinerja saya terpacu dengan gaji yang diterima.	3	4	4	2	2	2.73

Saya merasa puas karena gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	7	6	1	1	0	1.73
---	---	---	---	---	---	-------------

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra-survei pada 15 karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak, tabel 2 menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaji tergolong rendah. Gaji dinilai belum sesuai standar (2.07) dan belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari (1.73). Meskipun begitu, gaji masih memberikan sedikit pengaruh terhadap motivasi kerja (2.73). Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi sistem penggajian untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Kondisi ini diperburuk dengan adanya keterlambatan gaji selama 3–7 hari, semakin menurunkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Sistem insentif biasanya merujuk pada skema pemberian upah yang dihubungkan dengan standar kinerja karyawan atau tingkat keuntungan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:118) dalam Maharani et al., (2021), insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi di atas rata-rata. Insentif merupakan bentuk penghargaan atau kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan yang mampu melampaui standar kerja yang telah ditetapkan. Pemberian insentif berfungsi sebagai motivasi agar karyawan meningkatkan produktivitas dan kinerja secara maksimal (Maharani et al., 2021). Insentif menjadi dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan (Riyadi et al., 2024).

Tabel 3. Pra Survei 15 Karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak terkait Insentif

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	
Kinerja saya selama ini sudah cukup baik sehingga mempengaruhi insentif yang diterima.	2	6	4	3	0	2.53
Saya merasa adil dan layak terhadap insentif yang diberikan perusahaan.	7	6	1	1	0	1.73
Insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan penilaian evaluasi jabatan.	4	6	4	1	0	2.13

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra-survei pada 15 karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak, tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan merasa kinerja mereka cukup berpengaruh terhadap insentif (2.53). Namun, persepsi terhadap keadilan insentif sangat rendah (1.73), dan dasar pemberian insentif dinilai kurang jelas (2.13). Hal ini mencerminkan ketidakpuasan akibat pemberian insentif yang dirasa kurang merata dan tidak adil, sehingga perlu perbaikan sistem agar lebih transparan dan memotivasi.

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku dengan kesadaran penuh (Meswantri & Yuliarmari, 2022). Raymond et al., (2023) dalam (Agustina et al., 2024) menegaskan bahwa Kedisiplinan dalam lingkungan kerja merujuk pada perilaku yang menunjukkan rasa hormat dan ketelitian dalam menaati seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan. Penerapan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat vital sebab dapat menciptakan tenaga kerja yang bermutu, produktivitas yang optimal, serta efisiensi waktu kerja yang lebih baik.

Disiplin kerja harus dipatuhi oleh semua karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan merupakan usaha agar karyawan mengikuti aturan yang ada. Sikap disiplin mencakup kepatuhan, penghormatan terhadap peraturan, serta kesadaran untuk taat tanpa paksaan, yang pada akhirnya menumbuhkan rasa bangga dalam diri karyawan (Dzulhaq & Firdaus, 2024). Kurangnya kedisiplinan karyawan

dapat menghambat pencapaian tujuan dan pertumbuhan perusahaan, karena setiap karyawan seharusnya menaati peraturan yang mengatur waktu, perilaku, serta tanggung jawab kerja sesuai norma dan ketentuan yang berlaku (Swandi & Jasmani, 2024).

Tabel 4. Pra Survei 15 Karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak terkait Disiplin Kerja

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	
Saya selalu tepat waktu ketika datang ke tempat kerja.	3	5	5	1	1	2.47
Ketika pekerjaan selesai lebih cepat, saya dapat pulang ke rumah dengan tepat waktu.	6	5	1	3	0	2.07
Saya bekerja dengan menaati aturan yang telah ditetapkan.	1	5	2	5	2	3.92

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra-survei 15 karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak, tabel 4 menunjukkan ketepatan waktu kedatangan yang masih rendah (2.47) dan pulang tepat waktu juga kurang terpenuhi (2.07). Hal ini terkait dengan seringnya karyawan terlambat masuk kerja melebihi pukul 08.00. Namun, kepatuhan terhadap aturan kerja cukup tinggi (3.92). Ini mengindikasikan karyawan cukup disiplin dalam menaati aturan, meski masih ada kendala dalam manajemen waktu kedatangan dan pulang.

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang membahas bagaimana individu memahami dan menafsirkan penyebab suatu perilaku, baik yang dilakukan oleh diri sendiri maupun orang lain, dengan mengaitkannya pada peristiwa atau situasi tertentu. Dikembangkan oleh Fritz Heider (1958), teori ini menekankan bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap dan pikiran, maupun faktor eksternal dari lingkungan (Mawarni et al., 2024). Teori atribusi yang dikemukakan oleh Harold Kelley (1972–1973) menjelaskan bagaimana seseorang menarik kesimpulan tentang penyebab suatu perilaku berdasarkan penilaian atas alasan atau dasar yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Dalam teori ini, individu membentuk persepsi melalui proses komunikasi dan penilaian terhadap suatu kejadian, dengan mengaitkan perilaku pada faktor internal seperti dorongan pribadi atau eksternal seperti pengaruh lingkungan (Efendi et al., 2024).

Penelitian terdahulu yang meneliti mengenai perusahaan properti adalah penelitian Swandi & Jasmani (2024) membahas kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garama Property di Jakarta Selatan, hasilnya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Jovi (2024) meneliti disiplin, motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Sudar Cahaya Mulia), hasilnya menunjukkan seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Rangkuti et al., (2019), meneliti insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Ghana Indonesia, hasilnya insentif dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei, permasalahan utama yang dihadapi PT. Putra Rimbu Sejati Demak berkaitan dengan gaji, insentif, dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaji, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini

diharapkan menjadi bahan evaluasi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan strategis guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan kedisiplinan kerja, serta memperkuat daya saing perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu yang bekerja akan menerima gaji dengan jumlah yang berbeda sesuai perannya. Gaji yang lebih tinggi dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih optimal (Shyreen A et al., 2022). Kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan besarnya gaji yang diterima, sedangkan gaji yang rendah dapat menyebabkan penurunan performa kerja (Riyadi et al., 2024). Gaji yang diberikan sepadan dengan kinerja karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi di masa mendatang. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak positif pada peningkatan kinerja, karena karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan performa kerja yang optimal (Budi et al., 2022).

Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori atribusi Fritz Heider (1958) yang menyatakan bahwa individu menilai perilakunya berdasarkan faktor internal seperti motivasi yang dipicu oleh gaji, serta teori Harold Kelley (1972–1973) yang menekankan peran faktor eksternal seperti kompensasi dalam membentuk persepsi dan meningkatkan kinerja (Mawarni et al., 2024; Efendi et al., 2024). Hipotesis penelitian ini didukung oleh penelitian Riyadi et al., (2024); Shyreen A et al. (2022); Budi et al., (2022); Sari et al., (2022), yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Puspitasari & Puspita (2023), yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Rimbu Demak

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya, yang memperkuat hubungan positif antara pegawai dan atasan. Hal ini mendorong semangat kerja dan prestasi yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan (Annisa & Supriadi, 2025). Insentif berfungsi sebagai dorongan dan tanggung jawab bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utama pemberian insentif adalah memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat baik secara individu maupun kelompok (Maharani et al., 2021). Insentif, berupa uang, lingkungan kerja yang baik, dan partisipasi, berperan sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Pemberian insentif sebagai dorongan eksternal membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sejalan dengan teori atribusi Fritz Heider (1958) yang menyatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, serta teori Harold Kelley (1972–1973) yang menjelaskan bagaimana individu menilai penyebab perilaku berdasarkan motivasi dan konteks lingkungan (Mawarni et al., 2024; Efendi et al., 2024). Hipotesis penelitian ini didukung oleh penelitian Annisa & Supriadi (2025); Maharani et al., (2021); Ratnasari & Mahmud (2020), menjelaskan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Riyadi et al., (2024) dan Saputri et al., (2021), yang menjelaskan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

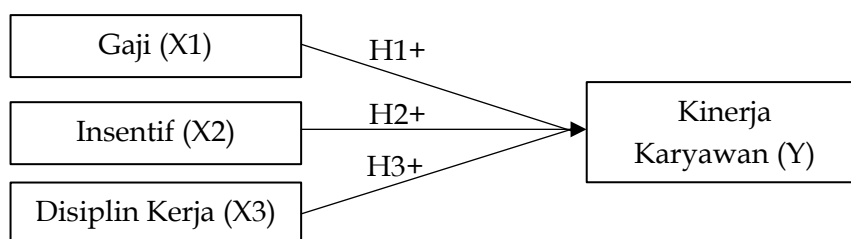
H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Rumbu Demak

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting dalam pengelolaan SDM perlu dipertimbangkan oleh perusahaan untuk menilai dan membandingkan kinerja antar karyawan secara objektif (Annisa & Supriadi, 2025). Disiplin perlu ditanamkan pada setiap karyawan karena menjadi dasar tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara menyeluruh. Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal, yang secara langsung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Fajri & Dalmar, 2020). Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi dan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, yang menjadi cerminan komitmen terhadap tugas yang diemban. Sesuai dengan pendapat Singodimedjo (2019:86), disiplin sebagai kesediaan mematuhi aturan berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan agar lebih terarah dan optimal (Swandi & Jasmani, 2024).

Penerapan disiplin kerja yang baik dapat dikaitkan dengan teori atribusi, di mana karyawan yang disiplin dipersepsikan memiliki dorongan internal seperti tanggung jawab dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Sesuai dengan teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) dan diperluas oleh Harold Kelley (1972–1973), perilaku disiplin tersebut dianggap sebagai hasil dari faktor internal, yang kemudian dinilai positif oleh perusahaan karena berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Mawarni et al., 2024; Efendi et al., 2024). Hipotesis penelitian ini didukung oleh penelitian Annisa & Supriadi (2025); Swandi & Jasmani (2024); Meswantri & Yuliarmann (2022); Fajri & Dalmar (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Sandra & Sentoso (2024), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Rumbu Demak.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari kuesioner yang disebarakan kepada responden, sedangkan data sekunder didapatkan dari arsip perusahaan dan literatur dengan topik sejenis. Data yang dikumpulkan menggunakan skala *likert* 1-5 sebagai ukuran penilaian jawaban. Populasi dalam penelitian ini berdasarkan data karyawan yang bekerja di PT. Putra Rumbu Demak dengan jumlah karyawan sebanyak 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan untuk menentukan jumlah sampel, dimana teknik ini menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Data yang diperoleh diolah menggunakan *software*

IBM SPSS versi 27 dan dianalisis dengan uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Tabel 5. Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Sumber
Gaji (X1)	1. Keadilan Internal	Shyreen A et al. (2022) & Ratnasari & Mahmud (2020)
	2. Keadilan Eksternal	
	3. Kelayakan	
	4. Motivasi Kerja	
	5. Kepuasan Kerja	
Insentif (X2)	1. Kinerja	Riyadi et al., (2024)
	2. Lama Kerja	
	3. Senioritas	
	4. Kebutuhan	
	5. Keadilan dan Kelayakan	
	6. Evaluasi Jabatan	
Disiplin Kerja (X3)	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.	Saputri et al., (2021)
	2. Ketepatan jam pulang ke rumah.	
	3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.	
	4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	Silaen et al., (2021)
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Ketepatan Waktu	
	4. Efektifitas	
	5. Komitmen	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data penelitian terhadap 80 karyawan PT. Putra Rimbu Demak, seluruh responden merupakan laki-laki (100%), menunjukkan bahwa perusahaan ini diisi secara keseluruhan oleh tenaga kerja pria. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif di rentang 36–40 tahun (43%) dan 41–45 tahun (19%) yang mencerminkan pengalaman kerja yang relatif matang. Dalam hal pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan menengah yaitu lulusan SMA (53%), diikuti oleh lulusan SMP (31%). Sementara dari sisi status pernikahan, mayoritas responden telah menikah (90%).

Statistik Deskriptif

Tabel 6. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji (X1)	80	14	24	21.25	2.684
Intensif (X2)	80	11	28	23.59	4.602
Disiplin Kerja (X3)	80	7	19	15.34	3.775
Kinerja Karyawan (Y)	80	12	24	21.24	2.952
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan statistik deskriptif dari 80 responden, variabel Gaji (X1) memiliki nilai *mean* sebesar 21.25 dengan nilai minimum 14 dan maksimum 24. Variabel Intensif (X2) menunjukkan *mean* tertinggi yaitu 23.59 dengan nilai minimum 11 dan maksimum 28. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki *mean* terendah sebesar 15.34 dengan nilai minimum 7 dan maksimum 19. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *mean* 21.24 dengan nilai minimum 12 dan maksimum 24.

Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket.
Gaji (X1)	X1.1	0.661	0.219	Valid
	X1.2	0.522	0.219	Valid
	X1.3	0.665	0.219	Valid
	X1.4	0.697	0.219	Valid
	X1.5	0.535	0.219	Valid
Intensif (X2)	X2.1	0.630	0.219	Valid
	X2.2	0.801	0.219	Valid
	X2.3	0.666	0.219	Valid
	X2.4	0.470	0.219	Valid
	X2.5	0.677	0.219	Valid
	X2.6	0.608	0.219	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.826	0.219	Valid
	X3.2	0.851	0.219	Valid
	X3.3	0.858	0.219	Valid
	X3.4	0.631	0.219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.541	0.219	Valid
	Y1.2	0.611	0.219	Valid
	Y1.3	0.603	0.219	Valid
	Y1.4	0.652	0.219	Valid
	Y1.5	0.743	0.219	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel Gaji (X1), Intensif (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} masing-masing indikator $>$ nilai r_{tabel} (0.219). Dengan demikian, semua item pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan dalam analisis selanjutnya karena telah memenuhi kriteria validitas instrumen.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Gaji (X1)	0.579	Moderat
Intensif (X2)	0.711	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.801	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.616	Reliabel

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data uji reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, variabel X2, X3, dan Y dalam penelitian ini menunjukkan nilai $>$ 0.60, dimana variabel Intensif (X2 = 0.711), Disiplin Kerja (X3 = 0.801), dan Kinerja Karyawan (Y = 0.616) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur, dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016). Sementara nilai Cronbach's Alpha variabel Gaji (X1 = 0.579), menurut Soesana et al., (2023), nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.50 – 0.70 disebut moderat. Dengan demikian, instrumen yang digunakan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0
	Std. Deviation		1
Most Extreme Differences	Absolute		.137
	Positive		.054
	Negative		-.137
Kolmogorov-Smirnov Z			1.224
Asymp. Sig. (2-tailed)			.100
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.086 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.079
		Upper Bound	.093

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. $0.100 > 0.05$. Dengan demikian, data terdistribusi normal dan asumsi uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Model	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	56.161	14.871	.000		
Gaji (X1)	.591	6.088	.000	.741	1.349
Intensif (X2)	.505	8.427	.000	.660	1.515
Disiplin Kerja (X3)	.682	8.858	.000	.596	1.679

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas model ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance untuk variabel Gaji (X1), Intensif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) > 0.1 . Selain itu, nilai VIF ketiga variabel tersebut juga < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.775	2.173		.817	.417
Gaji (X1)	-.083	.056	-.187	-1.486	.141
Intensif (X2)	.018	.034	.068	.511	.611
Disiplin Kerja (X3)	.072	.044	.229	1.635	.106

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai sig. untuk semua variabel Gaji (X1), Intensif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) > 0.05 . Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model ini. Dengan demikian, asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.161	3.777		14.871	.000
Gaji (X1)	.591	.097	.537	6.088	.000
Intensif (X2)	.505	.060	.788	8.427	.000
Disiplin Kerja (X3)	.682	.077	.872	8.858	.000

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Pada tabel tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 56.161 + 0.591 + 0.505 + 0.682 + \varepsilon$$

Konstanta dalam model regresi bernilai 56.161 yang menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel X, maka nilai variabel Y tetap sebesar 56.161. Koefisien regresi Gaji (X1) 0.591, menunjukkan angka positif yang dapat diartikan variabel X1 memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi Intensif (X2) 0.505, menunjukkan angka positif yang dapat diartikan variabel X2 memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) 0.682, menunjukkan angka positif yang dapat diartikan variabel X3 memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Error* (ε) merupakan faktor lain diluar penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 13. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.161	3.777		14.871	.000
Gaji (X1)	.591	.097	.537	6.088	.000
Intensif (X2)	.505	.060	.788	8.427	.000
Disiplin Kerja (X3)	.682	.077	.872	8.858	.000

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji T dapat dilihat bahwa ketiga variabel memiliki nilai sig. 0.000 < 0.05. Dengan demikian, masing-masing variabel Gaji (X1), Intensif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	386.728	3	128.909	32.467	.000 ^b
Residual	301.759	76	3.971		
Total	688.487	79			

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, jadi nilai sig. < 0.05. Dengan demikian variabel Gaji (X1), Insentif (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.544	1.993

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan uji R^2 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.749 yang dapat diartikan korelasi Gaji (X1), Insentif (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 74.9% menandakan variabel-variabel saling berhubungan kuat. Nilai R Square sebesar 0.562 menandakan bahwa proporsi keragaman variabel X yang mempengaruhi variabel Y sebesar 56.2% dan sisanya sebesar 43.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain yang ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ menandakan hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya gaji secara positif juga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Temuan ini sejalan dengan Riyadi et al., (2024); Shyreen A et al., (2022); Budi et al., (2022); Sari et al., (2022), yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan, jenis pekerjaan, dan pengalaman kerja, serta berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji yang sepadan diyakini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan (Shyreen A et al., 2022). Secara empiris, peningkatan jumlah gaji yang diterima karyawan cenderung mendorong peningkatan kinerja mereka, sedangkan gaji yang rendah biasanya berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Riyadi et al., (2024).

Pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja di masa depan. Secara tidak langsung, hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, karena karyawan yang merasa dihargai cenderung bekerja lebih maksimal Budi et al. (2022). Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan mencerminkan adanya keadilan internal, sehingga mendorong semangat dan meningkatkan kinerja. Di sisi lain, kesesuaian gaji dengan standar perusahaan lain menunjukkan adanya keadilan eksternal yang membuat karyawan merasa dihargai secara kompetitif. Besarnya gaji juga harus memenuhi standar kelayakan agar kebutuhan hidup karyawan terpenuhi, sehingga mereka dapat fokus dan optimal dalam bekerja. Selain itu, gaji yang layak mampu meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa jerih payahnya dihargai. Pada akhirnya, rasa puas terhadap imbalan yang diterima akan meningkatkan kepuasan kerja, yang turut memperkuat kinerja secara keseluruhan (Shyreen A et al., 2022; Ratnasari & Mahmud, 2020).

Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958), yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal (Mawarni et al., 2024). Dalam hal ini, peningkatan gaji sebagai faktor eksternal mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka menafsirkan penghargaan tersebut sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Sementara itu, menurut teori atribusi yang dikemukakan oleh Harold Kelley (1972–1973), individu menilai penyebab perilaku melalui pengamatan terhadap kondisi yang melatarbelakangi tindakan tersebut (Efendi et al., 2024). Ketika karyawan menerima gaji yang layak dan adil, mereka cenderung mengatribusikan penghargaan itu pada kualitas kerja dan usaha mereka sendiri sebagai faktor internal, sehingga memicu motivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik secara konsisten.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil uji, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ menandakan hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya insentif secara positif juga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Temuan ini sejalan dengan Annisa & Supriadi (2025); Maharani et al., (2021); Ratnasari & Mahmud (2020), yang menjelaskan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif bertindak sebagai pendorong dan bentuk tanggung jawab yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim. Pemberian insentif ditujukan untuk menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan Maharani et al., (2021). Pemberian insentif memberikan rasa penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka, sehingga mempererat hubungan antara karyawan dan atasan, kondisi ini mampu mendorong pencapaiannya baik Annisa & Supriadi (2025)h baik Annisa & Supriadi (2025).

Pemberian insentif berkaitan erat dengan beberapa aspek penting, seperti kinerja, di mana insentif menjadi pemicu peningkatan produktivitas dan pencapaian kerja yang lebih optimal. Lama kerja dan senioritas juga menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas dan pengalaman karyawan, sehingga mendorong mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik. Selain itu, insentif membantu memenuhi kebutuhan karyawan, baik secara ekonomi maupun psikologis, yang berperan penting dalam menciptakan keseimbangan kerja. Penerapan prinsip keadilan dan kelayakan juga penting, agar insentif dirasakan adil oleh seluruh karyawan dan mampu menciptakan motivasi yang merata. evaluasi jabatan menjadi dasar dalam menetapkan insentif yang tepat sesuai dengan tanggung jawab dan peran masing-masing posisi, sehingga sistem insentif menjadi lebih objektif dan efektif dalam mendorong kinerja Riyadi et al., (2024).

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak dapat dijelaskan melalui teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958), yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap dan motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem penghargaan (Mawarni et al., 2024). Dalam hal ini, insentif sebagai faktor eksternal dipersepsikan karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Sementara itu, menurut Harold Kelley (1972-1973), individu menarik kesimpulan tentang penyebab suatu perilaku berdasarkan penilaian terhadap situasi yang melatarbelakanginya (Efendi et al., 2024). Karyawan yang menerima insentif akan menilai bahwa penghargaan tersebut merupakan hasil dari usaha dan tanggung jawab mereka (faktor internal), sehingga akan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan performa kerja demi mempertahankan pengakuan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil uji, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ menandakan hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya disiplin kerja secara positif juga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Temuan ini sejalan dengan Annisa & Supriadi (2025); Swandi & Jasmani (2024); Meswantri & Yuliarman (2022); Fajri & Dalmar (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan karena menjadi fondasi utama tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat secara menyeluruh. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kesadaran serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugas secara

maksimal, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka Fajri & Dalmar (2020). Karyawan yang bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu memperlihatkan sikap disiplin yang mencerminkan dedikasi terhadap tugas yang diberikan. Disiplin berarti siap untuk menaati aturan yang ada dan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan yang lebih terarah dan maksimal Swandi & Jasmani (2024).

Penerapan disiplin kerja merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat menilai dan membandingkan kinerja karyawan secara adil dan objektif Annisa & Supriadi (2025). Disiplin tercermin dari ketepatan waktu kedatangan dan pulang kerja, yang menunjukkan komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya secara konsisten. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan juga menjadi indikator penting, karena karyawan yang mematuhi aturan yang berlaku cenderung lebih fokus dan terarah dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mencerminkan dedikasi dan keseriusan karyawan terhadap tugas yang diemban, sehingga semua aspek disiplin ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh Saputri et al., (2021).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipahami melalui teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958), yang menekankan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap dan pemikiran, serta faktor eksternal dari lingkungan sekitarnya (Mawarni et al., 2024). Dalam hal ini, kedisiplinan karyawan meliputi ketepatan waktu kedatangan dan pulang kerja, kepatuhan pada peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas merupakan faktor eksternal yang diterima sebagai penilaian atas perilaku mereka. Menurut Harold Kelley (1972-1973), individu menarik kesimpulan tentang penyebab perilaku berdasarkan evaluasi alasan yang mendasarinya, di mana karyawan menilai bahwa disiplin yang mereka tunjukkan merupakan refleksi dari dorongan internal seperti komitmen dan tanggung jawab pribadi (Efendi et al., 2024). Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka secara optimal, karena mereka mengaitkan hasil kerja dengan usaha dan sikap pribadi yang positif.

SIMPULAN

Gaji, Insentif, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Nilai mean variabel Gaji (X1) sebesar 21.25, Intensif (X2) sebesar 23.59, dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 15.34 serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21.24. Dapat disimpulkan dari hasil dan pembahasan bahwa peningkatan gaji mendorong motivasi dan kepuasan kerja, pemberian insentif menambah semangat dan loyalitas, sementara disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan komitmen yang berdampak langsung pada kinerja kerja karyawan PT. Putra Rimbu Sejati Demak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, khususnya dalam aspek perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, S., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Wibowo, M. E. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 396-408. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2136>

- Annisa, & Supriadi, H. (2025). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Area Cabang Jakarta 1. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
- Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “ Larasati” Ngadiluwih Kediri. *Risk : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 124-146. <https://doi.org/10.30737/risk.v3i1.3950>
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Efendi, M. R., Suhaeli, D., & Pramesti, D. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Borobudur Management Review*, 3(2), 89-106. <https://doi.org/10.31603/bmar.v3i2.7670>
- Fahriza, M. N. Z., Samasta, A. S., Ingsih Kusni, & Purusa, N. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Semarang. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 654-668.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata The Effect of Work Discipline On Employee Performance at CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57-62. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.47>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif: untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Jovi, F. S. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sudar Cahaya Mulia) (Skripsi). Universitas Negeri Islam K.H. Abdurrahman Wahid, Pekalongan.
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. *Kimap: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 17-31. <https://doi.org/10.26618/kimap.v2i1.3705>
- Mawarni, Z., Ahyaruddin, M., & Fitriana, N. (2024). The Influence of Competence, Compensation, Organizational Commitment, Work Discipline, and Internal Control on The Performance of Employees in The Population and Civil Registration Service in The City of Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(4), 445-458. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v12i4.4758>
- Meswantri, & Yuliarman. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 162-167. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.346>
- Puspitasari, A., & Puspita, F. D. (2023). Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Sinar Terang. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(4), 321-330. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i4.art2>
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108-120.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN:*

- Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2(2), 66-79.
<https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Riyadi, A. S., Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tenma Indonesia Karawang Factory. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 20-29.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7408>
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH. *JMBK: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53-68.
<https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- 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 e*, 2(1), 25-42.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sari, R. P., Citra, W., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Gaji terhadap Kinerja PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam*, 2(1), 82-90.
<https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i1.5063>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., A, F. A., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-472.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soesana, A., Subakti, H., Kurwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., ... Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.; A. Karim, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Swandi, N. F., & Jasmani. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Garama Property Di Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1713-1724. Retrieved from <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Wibowo, O. O., Perdana, T. A., Purwatiningsih, A. P., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1453-1464. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3094>