



Pengaruh Kompensasi, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech)

The Influence of Compensation, Reward, and Punishment on Work Motivation in Improving Employee Performance at PT. Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech)

Abrar Maabdah¹, Umi Rusilowati², Hadi Supratikta³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : abrarmaabdah@gmail.com¹, dosen00061@unpam.ac.id², dosen00469@unpam.ac.id³

Article Info

Article history:

Received : 03-05-2026

Revised : 05-05-2026

Accepted : 07-05-2026

Published : 09-05-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, reward, and punishment on work motivation and its implications for employee performance at PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech). The research employed a quantitative descriptive approach with an associative design. The sample comprised 218 respondents from the Operation Division, selected proportionally. Data was collected through questionnaires and analyzed through SmartPLS 4.0 software using the path analysis technique. The results demonstrate that compensation, reward, and punishment have positive and significant effects on work motivation, with t-statistics of 19.610, 14.495, and 7.991 ($p < 0.05$), respectively. Furthermore, compensation and reward have positive and significant effects on employee performance ($t = 5.384$ and 2.033 , $p < 0.05$), whereas punishment shows a positive but insignificant effect ($t = 0.966$, $p = 0.335$). Work motivation positively and significantly affects employee performance ($t = 9.754$, $p < 0.05$) and significantly mediates the relationships between compensation, reward, and punishment on performance ($t = 8.815$, 8.097 , and 6.731 , $p < 0.05$). These findings indicate that improving employee motivation and performance can be achieved through the development of a fair and balanced compensation system, supported by adequate work facilities that enhance comfort and efficiency. Strengthening career development and providing transparent non-financial rewards can foster employee loyalty and intrinsic motivation. The consistent and equitable implementation of punishment helps reinforce work discipline, while supportive leadership communication promotes a productive and collaborative work environment. Moreover, effective time management and balanced task allocation facilitate the timely completion of responsibilities. Therefore, the integrated implementation of compensation, reward, punishment, and motivation management systems is crucial for optimizing employee performance and ensuring the organization's long-term performance sustainability.

Keywords: *Compensation, Reward, Punishment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 218 responden dari divisi Operation yang dipilih secara proporsional. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik *path analysis* dengan bantuan program SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, *reward*, dan *punishment*



berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t-statistik masing-masing sebesar 19,610, 14,495, dan 7,991 ($p < 0,05$). Selain itu, kompensasi dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,384$ dan $2,033$, $p < 0,05$), sedangkan *punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,966$, $p = 0,335$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 9,754$, $p < 0,05$) serta memediasi secara signifikan hubungan kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja ($t = 8,815$, $8,097$, dan $6,731$, $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan sistem kompensasi yang lebih adil dan seimbang, karena fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Peningkatan pengembangan karir dan pemberian *reward* nonfinansial yang jelas dan transparan akan menumbuhkan loyalitas serta semangat kerja karyawan. Konsistensi dan keadilan dalam penerapan *punishment* akan memperkuat kedisiplinan, sedangkan dukungan komunikasi yang positif dari pimpinan mampu membangun suasana kerja yang lebih produktif. Selain itu, manajemen waktu dan pembagian tugas yang seimbang akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian, penerapan sistem kompensasi, *reward*, *punishment*, dan pengelolaan motivasi yang terintegrasi akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal serta mendukung keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Kompensasi, Reward, Punishment

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan dinamika pasar yang semakin kompleks. Dalam menghadapi situasi ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama yang menentukan daya saing organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai motor penggerak dalam proses inovasi dan transformasi bisnis. Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, perusahaan akan kesulitan mempertahankan eksistensinya di tengah kompetisi global yang ketat, terutama di sektor yang berbasis teknologi tinggi seperti industri teknologi finansial (*fintech*).

Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2023), jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor *fintech* telah melampaui 60.000 orang, meningkat signifikan dari tahun-tahun sebelumnya. Angka ini mencerminkan pertumbuhan pesat sektor *fintech* di Indonesia. Selanjutnya, laporan Indonesia *Fintech* Report oleh Asosiasi Fintech Indonesia (AFTECH, 2023) mengungkapkan bahwa 87% pelaku industri *fintech* menilai kinerja SDM sebagai faktor kunci dalam menjaga inovasi dan keberlanjutan bisnis. Namun demikian, hanya 38% perusahaan *fintech* yang telah memiliki sistem *reward* dan *punishment* yang terstruktur (AFTECH & Katadata Insight, 2023). Fakta ini menunjukkan adanya ketimpangan antara pengakuan terhadap pentingnya SDM dengan implementasi manajemen SDM yang strategis dan menyeluruh.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan *fintech* seperti PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*) tidak hanya dituntut untuk memiliki karyawan dengan kemampuan teknis yang mumpuni, tetapi juga harus mampu mengelola motivasi kerja dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Di tengah persaingan industri yang kompetitif dan dinamika kerja yang tinggi, perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki tetap adaptif dan berkinerja optimal. Oleh karena itu, peran pengelolaan kompensasi, *reward*, dan *punishment* menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung terbentuknya karyawan yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.



Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019), kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Kompensasi dirancang untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan sekaligus memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Kompensasi yang baik perlu dirancang secara menyeluruh, adil, dan fokus pada pencapaian kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang tepat akan membantu organisasi dalam menarik, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas

Tabel 1. 1 Data Upah Minimum Kabupaten di Provinsi Banten 2024

No	Kabupaten / Kota	UMK 2024 (Rp/bulan)
1	Kabupaten Pandeglang	3.010.929,87
2	Kabupaten Lebak	2.978.764,69
3	Kabupaten Serang	4.560.894,85
4	Kabupaten Tangerang	4.601.988,00
5	Kota Tangerang	4.760.289,54
6	Kota Tangerang Selatan	4.670.791,00
7	Kota Cilegon	4.815.102,80
8	Kota Serang	4.148.602,00

Sumber: SK Gubernur Banten Mengenai Upah Minimum, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 data UMK tahun 2024 menunjukkan bahwa Kabupaten Tangerang, lokasi operasional PT Abadi Sejahtera Finansindo, memiliki UMK sebesar Rp4.601.988,00. Sementara daerah lainnya di Provinsi Banten menunjukkan variasi nilai UMK yang cukup signifikan, dengan Kota Cilegon sebagai yang tertinggi sebesar Rp4.815.102,80 dan Kabupaten Lebak sebagai yang terendah sebesar Rp2.978.764,69 (SK Gubernur Banten Nomor 561/Kep.293-Huk/2023 tentang Penetapan UMK Tahun 2024). Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat kompensasi pokok karyawan PT Abadi Sejahtera Finansindo telah berada di atas ketentuan tersebut, yakni sekitar 1,05 kali dari nilai UMK Kabupaten Tangerang, sehingga perusahaan secara formal telah memenuhi bahkan melampaui standar upah minimum yang berlaku di wilayah operasionalnya

Tabel 1.2 Hasil Prasurvey Kompensasi PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech)

Pertanyaan Prasurvey	Jumlah Responden	Jawaban			
		YA		TIDAK	
Gaji pokok diatas UMK Kab. Tangerang dan diberikan secara konsisten setiap bulan.	30	30	100%	0	0%
Besaran gaji pokok mencerminkan beban dan tanggung jawab kerja.	30	20	67%	10	33%
Tunjangan tetap diberikan secara merata kepada karyawan.	30	29	97%	1	3%
Tunjangan tetap membantu menunjang kebutuhan karyawan.	30	29	97%	1	3%
Bonus diberikan berdasarkan pencapaian target kerja.	30	30	100%	0	0%
Insentif dapat memotivasi pencapaian yang lebih tinggi.	30	28	93%	2	7%
Fasilitas kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	30	19	63%	11	37%
Upah lembur dibayarkan sesuai ketentuan perusahaan.	30	30	100%	0	0%
Lembur dihitung secara adil berdasarkan jam kerja tambahan.	30	30	100%	0	0%

Sumber: Data Prasurvey PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech), 2025



Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 30 responden, secara umum sistem kompensasi di perusahaan telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari 100% responden menyatakan bahwa gaji pokok telah berada di atas UMK Kabupaten Tangerang dan dibayarkan secara konsisten setiap bulan. Selain itu, sebagian besar responden juga menyatakan bahwa tunjangan, bonus, insentif, serta upah lembur telah diberikan sesuai ketentuan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa secara normatif perusahaan telah memenuhi aspek formal dalam kebijakan kompensasi

Tabel 1. 3 Data Promosi Jabatan Divisi Operation PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech) Tahun 2022 – 2024

Tahun	Total Karyawan	Promosi Jabatan			
		Customer Service	Desk Collection	Telemarketing	QC
2022	219	0	2	1	4
2023	223	1	2	1	5
2024	248	0	3	1	5
Total	690	1	7	3	14

Sumber: Data Annual HR Report PT Abadi Sejahtera Finansindo, 2022 - 2024

Berdasarkan tabel 1.3 data promosi jabatan di Divisi Operation PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech) selama periode 2022–2024, jumlah promosi yang terjadi setiap tahun tergolong rendah dan relatif stagnan. Pada tahun 2022 tercatat hanya terdapat empat promosi jabatan, kemudian meningkat sedikit menjadi lima promosi pada tahun 2023, dan tetap berada pada angka lima promosi pada tahun 2024. Khusus pada tahun 2024, tiga promosi terjadi pada posisi Desk Collection, satu pada posisi Telemarketing, dan satu pada posisi Quality Control (QC). Sementara itu, pada posisi Customer Service, yang juga memiliki peran krusial dalam layanan pelanggan, tidak tercatat adanya promosi selama satu tahun penuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa jenjang karir dalam organisasi masih terbatas dan belum mengalami peningkatan yang signifikan dalam tahun terakhir

Tabel 1.4 Data Pelanggaran Divisi Operation PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech)

Tahun	SP1	SP2	SP3
2022	115	16	10
2023	130	18	12
2024	155	22	14
Total	400	56	36

Sumber: Data Annual HR Report PT Abadi Sejahtera Finansindo, 2022 - 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 data pelanggaran di Divisi Operation PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa Fintech) selama periode 2022–2024 menunjukkan adanya peningkatan jumlah pelanggaran setiap tahunnya. Pada tahun 2022 tercatat 115 pelanggaran ringan (SP1), 16 pelanggaran sedang (SP2), dan 10 pelanggaran berat (SP3). Pada tahun 2023 jumlah tersebut meningkat menjadi 130 SP1, 18 SP2, dan 12 SP3. Peningkatan kembali terjadi pada tahun 2024 dengan jumlah 155 SP1, 22 SP2, dan 14 SP3



Tabel 1.5 Pencapaian Kinerja Karyawan PT Abadi Sejahtera Finansindo

Tahun	Kuartal	Target	Aktual	Presentase Pencapaian Target	Ket
2024	Q1	-	-	-	-
	Q2	35%	38.12%	95%	Sangat Baik
	Q3	27%	29.47%	95%	Sangat Baik
	Q4	14%	16.94%	95%	Sangat Baik

Sumber: Data *Operational Achievement* PT Abadi Sejahtera Finansindo, 2022 – 2024

Berdasarkan Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa pada Kuartal I (Q1) tahun 2024 perusahaan tidak menetapkan target maupun realisasi pencapaian kinerja. Kondisi ini terjadi karena adanya penangguhan kegiatan operasional oleh Asosiasi Fintech Pendanaan Bersama Indonesia (AFPI) dalam rangka proses audit kepatuhan. Penangguhan tersebut bersifat sementara dan bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional perusahaan telah sesuai dengan regulasi serta standar yang ditetapkan oleh asosiasi maupun otoritas terkait.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Segala bentuk imbalan yang diterima, baik berupa materi maupun nonmateri, dapat dikategorikan sebagai kompensasi. Kompensasi mencakup setiap pembayaran atau manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan atau layanan yang mereka lakukan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini umumnya berkaitan erat dengan kompensasi finansial yang diterima individu sesuai dengan ketentuan pekerjaannya. (Waliyati & Supratikta, 2024).

Reward

Menurut Robbins dan Judge (2019), *reward* adalah semua bentuk penghargaan yang diterima oleh individu sebagai pengakuan atas pencapaian kerja mereka, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa bangga, maupun ekstrinsik seperti bonus atau kenaikan gaji

Punishment

Menurut Robbins & Judge (2019), *punishment* merupakan bentuk penguatan negatif, yaitu pemberian konsekuensi yang tidak menyenangkan untuk menanggapi perilaku yang tidak diinginkan dengan tujuan mengurangi atau menghilangkan perilaku tersebut. Hukuman ini dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan individu atau kelompok melakukan pelanggaran serupa di masa depan. Pemberian *punishment* tidak hanya bersifat korektif, tetapi juga preventif, untuk menjaga agar perilaku yang tidak sesuai tidak terulang lagi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri maupun dari luar individu yang berfungsi untuk mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan intensitas perilaku seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak hanya mencerminkan keinginan untuk bertindak, tetapi juga menunjukkan kemampuan individu dalam menjaga konsistensi, semangat, dan ketekunan selama melaksanakan tugas. Dalam lingkungan organisasi, motivasi menjadi elemen



penting yang menentukan sejauh mana karyawan berupaya dan berkomitmen dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. (Rusilowati et al., 2025)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau kesan yang muncul dari proses, aktivitas, atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Tingginya kinerja akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi melalui peningkatan produktivitas, efisiensi, dan pendapatan. Memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten merupakan hal penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu cara utama untuk mewujudkan sumber daya yang andal tersebut. (Khudori, Suhaendi, & Supratikta, 2024).

Fintech

Financial Technology atau *fintech* merupakan inovasi dalam layanan keuangan yang lahir dari perkembangan teknologi digital. Menurut Schueffel (2016), *fintech* didefinisikan sebagai inovasi dalam bidang layanan keuangan yang menggunakan teknologi untuk menghasilkan model bisnis, aplikasi, proses, maupun produk baru. Definisi ini menekankan bahwa *fintech* tidak hanya sekadar produk digital, melainkan transformasi menyeluruh dalam sistem keuangan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*) yang berlokasi di Foresta Business Loft 3 Unit 7, Lengkong Kulon, Pagedangan, Kab. Tangerang, Banten 15331. Penelitian ini dilaksanakan selama kurun waktu kurang lebih 6 bulan terhitung mulai dari proposal dibuat (Januari 2025) hingga penelitian selesai dilakukan. Yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, serta analisis data hingga penyusunan laporan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis dan menghasilkan generalisasi yang berlaku umum. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	Keputusan
Kompensasi (X1)	X1 1	0.949	0.70	Valid
	X1 2	0.962	0.70	Valid
	X1 3	0.970	0.70	Valid
	X1 4	0.955	0.70	Valid
	X1 5	0.960	0.70	Valid
	X1 6	0.959	0.70	Valid
	X1 7	0.956	0.70	Valid



Variabel	Item	Outer Loadings	Batasan Nilai Outer Loading	Keputusan
	X1 8	0.944	0.70	Valid
	X1 9	0.956	0.70	Valid
Reward (X2)	X2 1	0.963	0.70	Valid
	X2 2	0.969	0.70	Valid
	X2 3	0.962	0.70	Valid
	X2 4	0.966	0.70	Valid
	X2 5	0.956	0.70	Valid
	X2 6	0.967	0.70	Valid
	X2 7	0.935	0.70	Valid
	X2 8	0.962	0.70	Valid
	X2 9	0.965	0.70	Valid
Punishment (X3)	X3 1	0.949	0.70	Valid
	X3 2	0.955	0.70	Valid
	X3 3	0.956	0.70	Valid
	X3 4	0.952	0.70	Valid
	X3 5	0.958	0.70	Valid
	X3 6	0.932	0.70	Valid
	X3 7	0.958	0.70	Valid
	X3 8	0.953	0.70	Valid
	X3 9	0.959	0.70	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z 1	0.947	0.70	Valid
	Z 2	0.947	0.70	Valid
	Z 3	0.951	0.70	Valid
	Z 4	0.921	0.70	Valid
	Z 5	0.950	0.70	Valid
	Z 6	0.944	0.70	Valid
	Z 7	0.943	0.70	Valid
	Z 8	0.943	0.70	Valid
	Z 9	0.956	0.70	Valid
Kinerja_Karyawan_(Y)	Y 1	0.946	0.70	Valid
	Y 2	0.906	0.70	Valid
	Y 3	0.943	0.70	Valid
	Y 4	0.950	0.70	Valid
	Y 5	0.945	0.70	Valid
	Y 6	0.936	0.70	Valid
	Y 7	0.921	0.70	Valid
	Y 8	0.932	0.70	Valid
	Y 9	0.940	0.70	Valid

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan variabel yang diukurnya secara baik dan konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya



Construct Validity dan Reliability

Tabel 4. 14 Uji Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.982	0.982	0.984	0.875
Kompensasi (X1)	0.988	0.989	0.990	0.915
Motivasi Kerja (Z)	0.985	0.985	0.987	0.892
Punishment (X3)	0.987	0.989	0.989	0.907
Reward (X2)	0.990	0.990	0.991	0.923

Sumber: Output Program Smart PLS. 4.0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho_a dan rho_c), serta Average Variance Extracted (AVE) yang berada > 0,70 untuk reliabilitas dan > 0,50 untuk AVE. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,982–0,990, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Nilai Composite Reliability juga berada pada kisaran 0,982–0,991, menandakan bahwa indikator pada masing-masing variabel reliabel dalam mengukur konstraknya. Sementara itu, nilai AVE seluruh variabel > 0,875, yang berarti konstruk mampu menjelaskan sebagian besar varians indikatornya. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan valid dan reliabel

Discriminant Validity

Tabel 4. 15 Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

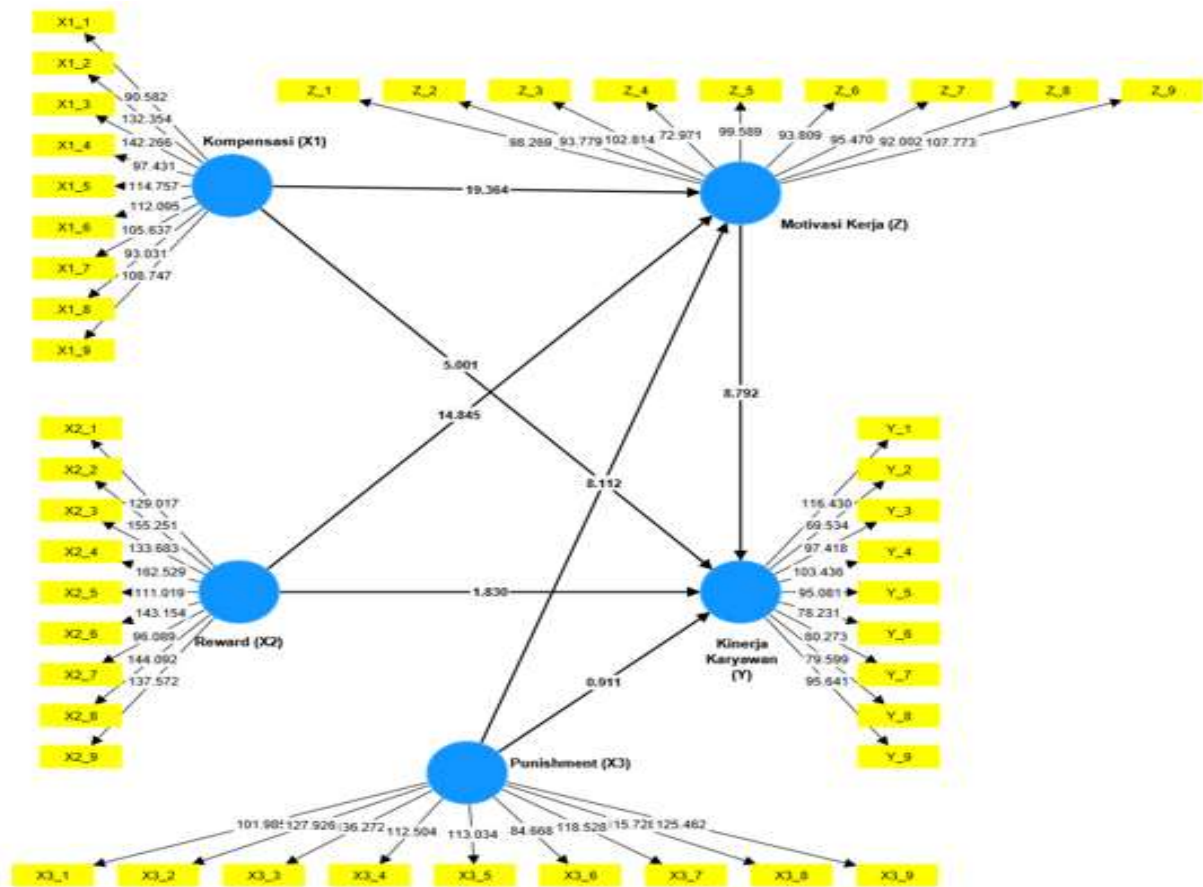
Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)	Punishment (X3)	Reward (X2)
Kinerja Karyawan (Y)					
Kompensasi (X1)	0.707				
Motivasi Kerja (Z)	0.872	0.645			
Punishment (X3)	0.233	0.048	0.307		
Reward (X2)	0.315	0.127	0.451	0.055	

Sumber: Output Program Smart PLS. 4.0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian Discriminant Validity pada tabel di atas, nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antarvariabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian. Sebagai contoh, nilai akar kuadrat AVE pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,707, lebih tinggi daripada korelasinya dengan variabel lain seperti Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,645 dan Reward (X2) sebesar 0,127. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, yang berarti setiap variabel mampu merepresentasikan konstraknya secara unik dan tidak saling beririsan



Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 4. 7 Skema Model *Bootsapping* (PLS)

Setelah melakukan uji outer model, selanjutnya dilakukan uji inner model untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dalam penelitian. Uji inner model ini dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* dan *R-Square* (R^2). Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, sedangkan *path coefficient* menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel

Tabel 4. 16 *R Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.778	0.774
Motivasi Kerja (Z)	0.778	0.775

Sumber: Output Program Smart PLS. 4.0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai R-Square untuk variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,778, yang berarti bahwa variabel Kompensasi, Reward, dan Punishment mampu menjelaskan variabel Motivasi Kerja sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) juga sebesar 0,778, yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja Karyawan



sebesar 77,8%, sedangkan 22,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.320	0.322	0.060	5.384	0.000
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.692	0.690	0.035	19.610	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.606	0.602	0.062	9.754	0.000
<i>Punishment</i> (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.037	0.039	0.038	0.966	0.335
<i>Punishment</i> (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0.305	0.300	0.038	7.991	0.000
<i>Reward</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.083	0.088	0.041	2.033	0.043
<i>Reward</i> (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.548	0.547	0.038	14.495	0.000

Sumber: Output Program Smart PLS. 4.0, data diolah penulis 2025

1. Variabel Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,320, nilai t-statistic 5,384, dan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 32%. Karena nilai *t-statistic* 5,384 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05, maka Hipotesis 1 diterima
2. Variabel Kompensasi (X1) → Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai original sample sebesar 0,692, nilai t-statistic 19,610, dan p-value 0,000. Artinya, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan pengaruh sebesar 69,2%. Karena *t-statistic* 19,610 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05, maka Hipotesis 2 diterima
3. Variabel *Reward* (X2) → Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,083, nilai t-statistic 2,033, dan p-value 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 8,3%. Karena *t-statistic* 2,033 > 1,96 dan *p-value* 0,043 < 0,05, maka Hipotesis 3 diterima
4. Variabel *Reward* (X2) → Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai original sample sebesar 0,548, nilai *t-statistic* 14,495, dan *p-value* 0,000. Artinya, *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan pengaruh sebesar 54,8%. Karena *t-statistic* 14,495 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05, maka Hipotesis 4 diterima
5. Variabel *Punishment* (X3) → Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,037, nilai t-statistic 0,966, dan p-value 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena *t-statistic* 0,966 < 1,96 dan *p-value* 0,335 > 0,05, maka Hipotesis 5 ditolak



6. Variabel *Punishment* (X3) → Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai original sample sebesar 0,305, nilai *t*-statistic 7,991, dan *p*-value 0,000. Artinya, *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan pengaruh sebesar 30,5%. Karena *t*-statistic $7,991 > 1,96$ dan *p*-value $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis 6 diterima
7. Variabel Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,606, nilai *t*-statistic 9,754, dan *p*-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 60,6%. Karena *t*-statistic $9,754 > 1,96$ dan *p*-value $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis 7 diterima

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis Secara tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.419	0.416	0.048	8.815	0.000
<i>Punishment</i> (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.185	0.180	0.027	6.731	0.000
<i>Reward</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.332	0.329	0.041	8.097	0.000

Sumber: Output Program Smart PLS. 4.0, data diolah penulis 2025

1. Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dengan nilai original sample sebesar 0,419, nilai *t*-statistic 8,815, dan *P*-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Karena *t*-statistic $8,815 > 1,96$ dan *p*-value $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis 8 diterima
2. Variabel *Punishment* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dengan nilai original sample sebesar 0,185, nilai *t*-statistic 6,731, dan *P*-value 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Karena *t*-statistic $6,731 > 1,96$ dan *p*-value $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis 9 diterima
3. Variabel *Reward* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dengan nilai original sample sebesar 0,332, nilai *t*-statistic 8,097, dan *p*-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memediasi secara signifikan pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Karena *t*-statistic $8,097 > 1,96$ dan *p*-value $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis 10 diterima



Tabel 4. 19 Pengaruh Total Hubungan Antar Variabel

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.740	0.737	0.035	21.185	0.000
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.692	0.690	0.035	19.610	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.606	0.602	0.062	9.754	0.000
<i>Punishment</i> (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.222	0.220	0.041	5.378	0.000
<i>Punishment</i> (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0.305	0.300	0.038	7.991	0.000
<i>Reward</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.415	0.418	0.045	9.159	0.000
<i>Reward</i> (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.548	0.547	0.038	14.495	0.000

Sumber: Output Program Smart PLS. 4.0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil olahan pada Tabel 4.18 tersebut, dapat dijelaskan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh total terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,740 dengan nilai *t-statistic* 21,185 dan *p-value* 0,000, yang berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara total terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, *Reward* (X2) juga menunjukkan pengaruh total yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample 0,415, nilai *t-statistic* 9,159, dan *p-value* 0,000, sehingga *Reward* memberikan kontribusi positif secara total terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Sementara itu, *Punishment* (X3) memiliki pengaruh total sebesar 0,222 terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t-statistic* 5,378 dan *p-value* 0,000, sehingga *Punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan secara total, meskipun besarnya pengaruh relatif lebih kecil dibandingkan Kompensasi dan *Reward*

Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berperan dalam memperkuat hubungan antara Kompensasi, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan sehingga semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peningkatan Kinerja Karyawan yang dapat dicapai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*)”, yaitu:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Hal ini dibuktikan melalui nilai *t-statistik* sebesar



- 5,384 yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96 serta p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05
2. *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,033 yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96 serta p-value sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05
 3. *Punishment* (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 0,966 yang lebih kecil dari nilai kritis t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,335 lebih besar dari 0,05
 4. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 19,610 > 1,96 serta p-value 0,000 < 0,05
 5. *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 14,495 > 1,96 serta p-value 0,000 < 0,05
 6. *Punishment* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 7,991 > 1,96 serta p-value 0,000 < 0,05
 7. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Abadi Sejahtera Finansindo (Singa *Fintech*). Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 9,754 > 1,96 serta p-value 0,000 < 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- Achieng, D. C. (2022). The effect of performance appraisal systems on employee motivation of *fintech* companies in Kenya. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i1.20520>
- AFTECH & Katadata Insight. (2023). *Indonesia Fintech Report 2023*. Jakarta: Asosiasi *Fintech* Indonesia.
- Arisandi, R. N., Azhar, A., & Alam, A. P. (2023). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Stabat. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1). ISSN: 2622-832X.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arner, D. W., Barberis, J., & Buckley, R. P. (2017). *FinTech and regtech in a nutshell, and the future in a sandbox*. *Research Foundation Briefs*.
- Asosiasi Fintech Pendanaan Bersama Indonesia (AFPI). (2024). *Laporan tahunan industri fintech lending Indonesia 2024*. Jakarta: AFPI.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dewi, L. A. P. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Suci Bandung. *Jurnal Study and Management Research*, 19(1). ISSN: 2621-9824.



- Endang, E., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3). ISSN: 2963-7439.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1). ISSN: 2087-1108.
- Garcia, J. M., & Ocenar, M. M. M. (2023). Understanding the post-pandemic work behavior of a *fintech* company's Generation Z workforce. *Journal of Organizational Psychology*, 24(1). ISSN: 2158-3600.
- Gloria, A. G. (2024). Investigating the effect of retention bonding on employee performance in *Fintech* companies in Kenya. *African Journal of Business Management*, 16(7). <https://doi.org/10.5897/AJBM2022.9335>
- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 3(3). ISSN: 2746 6735.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrakhim, M. (2022). Work motivation, its importance and effect on organizational performance in Estonian *fintech* companies. *Estonian Journal of Management*, 9(2). ISSN: 1736-0675.
- Khudori, F., Suhaendi, S., & Supratikta, H. (2024). *Peranan penting perencanaan dan pengembangan dalam kemajuan suatu organisasi*. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 7–14.
- Lee, I., & Shin, Y. J. (2018). *Fintech: Ecosystem, business models, investment decisions, and challenges*. *Business Horizons*, 61(1), 35–46.
- Lestari, N. P., Markoni, & Fauzan. (2024). Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat di Kota Bengkulu. *E-BISNIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2). ISSN: 20852039.
- Lestari, N. P., Markoni, & Fauzan. (2024). Pengaruh *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kota Bengkulu. *E-BISNIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2). ISSN: 20852039.
- Lukman, L., Arsyad, S. M., Rahmah, I. S., Adliana, A., & Putri, A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4). ISSN: 2798-1819.
- Lukman, L., Arsyad, S. M., Rahmah, I. S., Adliana, A., & Putri, A. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4). ISSN: 2798-1819.
- Maharani, N. (2018). *Pengantar manajemen modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malna, M. A., Rodhiyah, R., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention melalui stress kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3). ISSN: 2252-452X.
- Malna, M. A., Rodhiyah, R., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3). ISSN: 2252-452X.



- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human resource management* (15thed.). Pearson.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Statistik Fintech Lending Periode 2023*. Jakarta: OJK.
- Pemerintah Provinsi Banten. (2023). *Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.293-Huk/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2024*. Gubernur Banten.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1). ISSN: 2685 6824.
- Pratiwi, L. Y. (2023). Pengaruh penerapan sistem teknologi informasi, work from anywhere, work day reduction (Bye-5) terhadap kinerja karyawan *fintech* syariah (Studi pada PT Alami Fintek Sharia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2). ISSN: 2541-6606.
- Prihantoko, R., & Ferijani, S. (2024). Effect of compensation and benefit on employee performance with motivation as moderating variable. *Journal of Management and Business Environment*, Vol. X No. X. ISSN: (sedang ditelusuri).
- Rahmawansyah, D. (2019). *Analisis Pengaruh Variabel Mediasi dalam Partial Least Square*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ramadhan, R. A., & Purnomo, S. (2025). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2241–2253.
- Ramadhan, R. A., & Purnomo, S. (2025). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pendanaan Teknologi Nusa di Tangerang, Banten. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(3). ISSN: 2303-1018.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.70
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusilowati, U., Marbun, T., Baltasar, S., & Hendayana, A. T. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Planning, organizing, actuating, controlling, evaluation*. Jakarta: Trend Media.
- Sari, L. N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 1(1). ISSN: 2775-9136.
- Sari, L. N. (2021). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 1(1). ISSN: 27759136.
- Schueffel, P. (2016). Taming the beast: A scientific definition of fintech. *Journal of Innovation Management*, 4(4), 32–54.



- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiastuti, N., & Andriani, A. (2022). Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, ISSN: 2807-8574.
- Sofiastuti, N., & Andriani, A. (2022). Analisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi pada perbankan syariah). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(1). ISSN: 2807-8574.
- Sofyandi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarwan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, S. (2019). Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya. *eCo-Buss*, 1(3). ISSN: 2656-7113.
- Suhartini, S. (2019). Pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang Banten. *eCo-Buss*, 1(3). ISSN: 2656-7113.
- Sumarwan, T. (2018). *Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sunmola, P. T. (2023). The influence of work motivation factors and strategies on employee performance: A study of a *fintech* company in Estonia. *Baltic Journal of Management*, 18(1). <https://doi.org/10.1108/BJM-04-20220142>
- Supratikta, H., Khairunnisa, F., Kristiyanti, N. E., & Tukiran. (2024). Analysis of compensation and motivation providing and its impact on employee performance. *Jurnal Pemasaran Bisnis*, 6(2). (Diterbitkan 1 Mei 2024).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Waliyati, W., & Supratikta, H. (n.d.). *Literature Review Journal: HR Planning, HR Development and Compensation, Employee Performance*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- World Bank. (2019). *Fintech and the future of finance*. World Bank Publications