



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3940-3950

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pengemudi Truk Wingbox Pada Bidang *Third Party Logistic* Di PT Exytos Mitra Aditama

Narantaka¹, Syifa Fajar Maulani², Wenny Ananda Larasati³

^{1,2,3}Logistik Kelautan, Kampus Daerah Serang, Universitas Pendidikan Indonesia

¹narantaka@upi.edu, ²syifa.fajar@upi.edu, ³wenny.ananda@upi.edu

Abstrak

Permasalahan utama yang ditemukan dalam operasional perusahaan terletak pada kinerja Pengemudi Truk Wingbox yang berdampak pada ketepatan waktu pengiriman, kepatuhan terhadap standar operasional, serta pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) dalam kegiatan distribusi *Third Party Logistics* (3PL). Kondisi tersebut berkaitan dengan efektivitas penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan oleh PT Exytos Mitra Aditama sebagai vendor transportasi dalam mendukung operasional distribusi *e-commerce*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Pengemudi Truk Wingbox pada bidang *Third Party Logistics* di PT Exytos Mitra Aditama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, memanfaatkan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada Pengemudi berstatus mitra serta data sekunder. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengemudi Truk Wingbox. Secara parsial, *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi, sementara itu, *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja Pengemudi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan sistem *Reward* yang adil, proporsional, dan konsisten menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja Pengemudi Truk Wingbox.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Pengemudi, *Third Party Logistics*, Truk Wingbox.

1. Latar Belakang

Industri logistik merupakan salah satu pilar utama dalam menopang sistem distribusi nasional maupun internasional. Seiring dengan perkembangan teknologi dan pertumbuhan *e-commerce* yang pesat, peran sektor logistik semakin vital dalam mendukung kelancaran arus barang dari produsen hingga konsumen. Digitalisasi perdagangan telah mendorong percepatan distribusi dalam skala masif, yang pada gilirannya menuntut sistem logistik beroperasi secara efisien, cepat, dan tepat waktu. Dalam hal ini, perusahaan penyedia jasa logistik pihak ketiga atau *third-party logistics* (3PL) memegang peran strategis dalam menjembatani kebutuhan distribusi antara pelaku usaha dengan pelanggan akhir (Ngah et al., 2021).

Berdasarkan data dari Presedence Research (2025), pasar *Third Party Logistics* (3PL) di kawasan Asia Pasifik menunjukkan tren kenaikan yang stabil dari tahun 2025 hingga proyeksi 2034. Nilai pasar diperkirakan meningkat dari USD 550 miliar pada 2025 menjadi USD 1.110 miliar pada 2034 dengan tingkat pertumbuhan tahunan rata-rata (CAGR) sebesar 19,20%. Pertumbuhan ini dipicu oleh meningkatnya perdagangan lintas kawasan, ekspansi sektor manufaktur, serta perkembangan pesat *e-commerce*. Fakta tersebut menegaskan bahwa kawasan Asia Pasifik menjadi pasar potensial terbesar bagi industri 3PL, termasuk Indonesia yang menempati posisi strategis di Asia Tenggara sebagai pusat perdagangan digital.

Data dari GMV *E-commerce* ASEAN 2024 menunjukkan perbandingan nilai transaksi *e-commerce* (Gross Merchandise Value/GMV) tahun 2024 di enam negara Asia Tenggara. Indonesia tercatat sebagai pasar terbesar dengan GMV Shopee mencapai Rp 423,54 triliun, jauh melampaui Thailand (Rp 195,31 triliun), Vietnam (Rp 169,41 triliun), Filipina (Rp 135,53 triliun), Malaysia (Rp 116,15 triliun), dan Singapura (Rp 44,63 triliun). Data ini menegaskan dominasi Shopee di Indonesia sebagai pemain utama dalam bidang *e-commerce*.

Melihat dinamika tersebut, muncul berbagai peluang dan tantangan bagi perusahaan penyedia jasa transportasi untuk berperan aktif dalam mendukung distribusi *e-commerce* nasional. Salah satu perusahaan yang memiliki peran penting dalam bidang ini adalah PT Exytos Mitra Aditama. Perusahaan ini dikenal sebagai vendor Shopee yang berperan langsung dalam mendukung operasional logistik harian melalui layanan Exybox, yaitu armada Wingbox yang digunakan untuk distribusi antardistribusi center (DC) di wilayah pulau Jawa. Layanan Wingbox tersebut menjadi komponen utama dalam memastikan kelancaran, keamanan, dan ketepatan waktu pengiriman barang di bawah standar operasional Shopee.

Pertumbuhan sektor *e-commerce* nasional memberikan peluang strategis bagi PT Exytos Mitra Aditama untuk memperluas kerja sama dengan berbagai platform digital lain serta memperkuat daya saingnya di bidang transportasi berbasis Wingbox. Namun di sisi lain, peluang tersebut juga disertai ancaman operasional, seperti meningkatnya persaingan antar vendor, fluktuasi permintaan, serta tekanan dari pihak mitra utama untuk mempertahankan tingkat *Service Level Agreement* (SLA) yang tinggi. Penurunan performa, keterlambatan pengiriman, atau rendahnya disiplin kerja pengemudi dapat mengancam kepercayaan mitra dan melemahkan integritas perusahaan di mata Shopee. Oleh karena itu, menjaga stabilitas performa operasional dan meningkatkan kinerja pengemudi Wingbox menjadi prioritas utama bagi PT Exytos Mitra Aditama agar mampu mempertahankan kualitas layanan serta loyalitas para vendor bisnisnya.

Dalam penelitiannya, Wang dkk. (2022) dalam jurnal Heliyon menjelaskan bahwa sopir memiliki peran terhadap kinerja logistik, di mana kemampuan logistik berfungsi sebagai faktor tingkat performa logistik pada penyedia jasa. Artinya, kualitas pengemudi bukan hanya berpengaruh pada aspek operasional lapangan, tetapi juga menentukan stabilitas dan efektivitas rantai distribusi secara keseluruhan.

Kondisi ini sejalan dengan realitas di PT Exytos Mitra Aditama, di mana keberhasilan operasional sangat ditentukan oleh kinerja Pengemudi Truk Wingbox sebagai ujung tombak kegiatan distribusi. Setiap pengemudi tidak hanya bertugas mengantarkan barang, tetapi juga memastikan ketepatan waktu, keamanan muatan, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu, peningkatan kinerja pengemudi menjadi fokus penting dalam menjaga kelancaran operasional dan reputasi perusahaan di mata pelanggan sejalan dengan pendapat head divisi operasional PT Exytos pada observasi awal.

Salah satu pendekatan yang umum diterapkan untuk meningkatkan performa tenaga kerja adalah sistem *Reward and Punishment*. Menurut Rahadi dkk. (2025), sistem penghargaan dan sanksi yang tepat mampu menumbuhkan motivasi, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab karyawan. Hal serupa juga disampaikan oleh Hustia dan Rahmawati (2024) yang menyebutkan bahwa penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan proporsional dalam sektor logistik dapat meningkatkan kepatuhan pengemudi terhadap rute, ketepatan waktu, serta efisiensi kerja.

Di PT Exytos, sistem *Reward and Punishment* diterapkan tidak hanya dalam bentuk insentif finansial, tetapi juga dalam bentuk insentif operasional. Pengemudi yang menunjukkan kinerja baik seperti cepat merespons, jarang menolak *order*, dan menjaga integritas biasanya memperoleh prioritas rute dengan volume *order* lebih tinggi, pendapatan lebih besar, serta unit Truk Wingbox dengan kondisi terbaik. Sebaliknya, pengemudi yang sering terlambat, sulit dihubungi, atau bahkan menolak *order* yang sudah diberikan oleh staff operasional, atau bahkan melakukan pelanggaran seperti manipulasi kendaraan akan dibatasi hak operasionalnya, misalnya pembatasan pengajuan kasbon atau penugasan pada rute yang kurang menguntungkan. Sistem ini menunjukkan bahwa *Reward and Punishment* tidak hanya berdampak pada pendapatan, tetapi juga pada kesempatan kerja dan kepercayaan perusahaan terhadap mitra pengemudi.

Namun, sistem tersebut harus dijalankan secara objektif dan konsisten. Ketika penerapannya tidak adil misalnya ada pengemudi dengan kinerja rendah yang tetap mendapat rute menguntungkan karena kedekatan dengan atasan, atau sanksi yang diberikan terlalu berat untuk kesalahan kecil maka hal ini dapat menimbulkan kecemburuan, menurunkan motivasi kerja, bahkan mengganggu efektivitas operasional. Oleh karena itu, perumusan kebijakan *Reward and Punishment* perlu memperhatikan prinsip keadilan dan transparansi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Penelitian oleh Pratama dan Handayani (2022) dalam *Decision: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* menemukan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan. Penelitian tersebut menggunakan responden dengan latar belakang pendidikan tinggi dan status karyawan tetap. Dalam hal PT Exytos Mitra Aditama, kondisi ini berbeda karena sebagian besar pengemudi merupakan mitra dengan tingkat pendidikan maksimal Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan hubungan kerja non-formal. Situasi ini menimbulkan dinamika yang unik, karena sistem penghargaan dan sanksi memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan loyalitas mitra kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dengan menitikberatkan pada pengaruh *Reward* and *Punishment* terhadap kinerja pengemudi dalam hal kemitraan logistik pihak ketiga (*Third Party Logistics*). Fokus penelitian ini bukan hanya untuk menilai efektivitas sistem penghargaan dan sanksi, tetapi juga untuk memberikan pemahaman baru mengenai penerapannya pada kelompok pekerja mitra tetap dengan tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA)/Sederajat ke bawah. Dengan demikian, penelitian berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pengemudi Truk Wingbox pada Bidang *Third Party Logistics* di PT Exytos Mitra Aditama” diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor logistik, sekaligus menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang adil, adaptif, dan berkelanjutan guna mengoptimalkan kinerja para pengemudi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pengemudi truk wingbox berstatus mitra pada PT Exytos Mitra Aditama berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 4 tingkat guna meminimalisir responden bias dalam memilih. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Reward* dan *Punishment*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pengemudi.

Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Y merupakan kinerja pengemudi, X1 adalah *Reward*, X2 adalah *Punishment*, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi, serta e adalah error term.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model memenuhi asumsi statistik. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk menilai kemampuan setiap item kuesioner dalam merepresentasikan indikator yang diukur. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung melebihi r tabel pada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Pengemudi memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha guna mengukur konsistensi internal antaritem dalam setiap variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum tersebut, sehingga instrumen penelitian terbukti konsisten dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data.

3. Hasil dan Diskusi

A. Hasil Penelitian

Rekapitulasi Deskriptif Distribusi Frekuensi

Bagian ini menyajikan ringkasan hasil distribusi frekuensi dari seluruh item pada setiap variabel penelitian. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai pola dan kecenderungan jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, sehingga dapat diperoleh pemahaman awal terkait kondisi masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 1. 4 Data Rekapitulasi Distribusi Frekuensi
Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata Tiap Item	Rata-rata Keseluruhan
X1	9 item (X1.1–X1.12)	3.31; 3.43; 3.34; 3.28; 3.25; 3.31; 3.19; 3.03; 3.16; 3.22; 3.22; 3.13	3.24
X2	13 item (X2.1–X2.13)	3.3; 3.16; 3; 2,97; 2,97; 2,84; 2,78; 2,63; 3.06; 3.06	2.98
Y	10 item (X2.1– X2.13)	3,28; 3,22; 3,25; 3.19; 3.19; 3.16; 3.22; 3,22; 3.16; 3,25	3.21

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi, variabel *Reward* (X1) memperoleh nilai rata-rata 3,24 dan berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap sistem *Reward* yang diterapkan perusahaan. Mayoritas Pengemudi menyatakan setuju bahwa insentif, prioritas rute, dan bentuk penghargaan lainnya telah cukup adil serta mampu meningkatkan motivasi kerja. Meskipun demikian, beberapa item dengan nilai lebih rendah menunjukkan perlunya peningkatan konsistensi dan pemerataan dalam penerapan *Reward*.

Variabel *Punishment* (X2) memperoleh nilai rata-rata 2,98 dan masih berada pada kategori baik, namun mendekati batas bawah. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem sanksi dinilai cukup berjalan dalam menegakkan aturan operasional. Namun, beberapa item dengan nilai di bawah 3,00 menunjukkan adanya persepsi bahwa penerapan *Punishment* belum sepenuhnya konsisten, proporsional, atau transparan, sehingga perlu dilakukan evaluasi agar tidak menurunkan motivasi kerja. Sementara itu, variabel Kinerja Pengemudi (Y) memperoleh nilai rata-rata 3,21 dan termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum Pengemudi telah menjalankan tugas sesuai standar operasional, terutama dalam ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja. Secara keseluruhan, ketiga variabel berada pada kategori baik, dengan nilai tertinggi pada *Reward*, diikuti kinerja Pengemudi, dan *Punishment*. Perusahaan disarankan memperkuat konsistensi *Reward* serta menyempurnakan mekanisme *Punishment* guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Selain itu, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan menghasilkan estimasi yang akurat dan dapat dipercaya. Pengujian ini penting karena analisis regresi linear mensyaratkan terpenuhinya beberapa asumsi fundamental agar hasil perhitungan tidak mengalami penyimpangan. Apabila asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka estimasi parameter berpotensi mengandung bias dan mengurangi ketepatan interpretasi hasil penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini melaksanakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 30.0.0.0 sebagai alat analisis data.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa residual dalam model regresi memenuhi asumsi kenormalan sebagai salah satu prasyarat analisis regresi linear. Dasar pengambilan keputusan mengacu pada nilai signifikansi (p-value). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.75673320	
Most Extreme Differences	Absolute	.190	
	Positive	.190	
	Negative	-.095	
Test Statistic			.190
Asymp. Sig. (2-tailed)			.010 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.231 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.220
		Upper Bound	.242

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Diolah peneliti dari SPSS (30), 2026

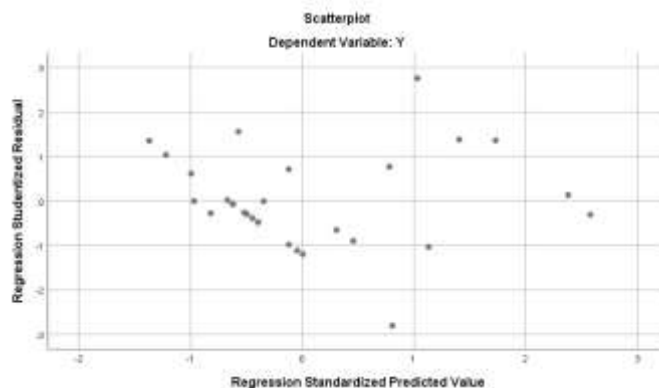
Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,010, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil tersebut secara statistik menunjukkan bahwa data residual belum memenuhi asumsi normalitas apabila hanya dilihat dari uji

Kolmogorov–Smirnov. Kondisi ini dapat terjadi akibat ukuran sampel yang relatif terbatas atau adanya perbedaan karakteristik responden di lapangan. Namun demikian, untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, pengujian normalitas dilanjutkan dengan menggunakan metode Monte Carlo Significance. Hasil uji Monte Carlo menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,231, yang lebih besar dari 0,05, dengan interval kepercayaan 99% berada pada rentang 0,220 hingga 0,242. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Penggunaan metode Monte Carlo dalam uji normalitas bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih stabil, terutama pada penelitian dengan jumlah sampel yang tidak terlalu besar. Menurut Ghozali (2018), metode ini dapat digunakan sebagai alternatif ketika hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan ketidaksesuaian, namun secara visual dan statistik lanjutan data masih dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka analisis regresi untuk menilai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pengemudi Truk Wingbox pada bidang Third party logistic di PT Exytos Mitra Aditama dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, multikolinearitas diuji melalui analisis grafik, yaitu scatterplot residual dan histogram residual. Pendekatan ini dipilih untuk melihat kondisi data secara visual, apakah terdapat pola tertentu yang mengindikasikan hubungan kuat antarvariabel bebas:



Gambar 4. 2 Hasil Grafik Scatterplot
Sumber: Diolah peneliti dari SPSS (30), 2026

Berdasarkan hasil pengujian melalui grafik scatterplot Gambar 4.9, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola garis lurus, zig-zag, gelombang, maupun kumpulan titik yang terpusat pada satu area. Penyebaran acak ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki indikasi hubungan kuat antarvariabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah model regresi memiliki varians residual yang konstan atau justru mengalami ketidaksamaannya varians (*non-constant variance*) antar pengamatan.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.288	.156		1.849	.075	
	totalx1	.038	.004	.997	9.198	<.001	.735
	totalx2	-.035	.005	-.704	-6.555	<.001	.735

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedasitistas
Sumber: Diolah peneliti dari SPSS (30), 2026

Berdasarkan hasil uji Glejser yang menggunakan nilai absolute residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen, diperoleh bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* (totalx1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, demikian pula variabel Kinerja Pengemudi (totalx2) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara statistik, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap nilai residual absolut, yang berarti model regresi masih mengandung gejala heterokedastisitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa varian error tidak bersifat konstan pada seluruh tingkat prediksi, melainkan berubah seiring perubahan tingkat *Reward*, *Punishment*, dan kinerja Pengemudi. Dalam fokus penelitian ini, kondisi tersebut sangat logis secara empiris, karena lingkungan kerja third party logistic (3PL) memiliki dinamika risiko operasional yang tinggi, variabilitas beban kerja, tekanan waktu pengiriman, serta perbedaan tingkat kedisiplinan Pengemudi. Variasi kondisi kerja tersebut secara alami dapat menyebabkan ketidakseragaman penyebaran residual dalam model estimasi kinerja.

4. Uji Multiple Regression

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pengemudi Truk Wingbox (Y). Model regresi ini diharapkan dapat menjelaskan arah serta besarnya hubungan antarvariabel dalam operasional kegiatan 3PL PT Exytos Mitra Aditama.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.164	.453		.362	.720
	totalx1	.067	.012	.733	5.608	.000
	totalx2	.013	.015	.114	.874	.389

a. Dependent Variable: totaly

Gambar 4. 4 Hasil Uji Multiple Regression
Sumber: Diolah peneliti dari SPSS (30), 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang menunjukkan hubungan antara variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pengemudi. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,164 + 0,067X_1 + 0,013X_2$$

Nilai konstanta (a) sebesar 0,164 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2), maka nilai dasar Kinerja Pengemudi (Y) adalah sebesar 0,164 satuan. Artinya, terdapat tingkat kinerja minimal yang tetap muncul meskipun sistem penghargaan dan sanksi belum diterapkan secara optimal. Hal ini menggambarkan bahwa Pengemudi tetap memiliki dorongan dasar untuk bekerja, meskipun tanpa adanya mekanisme *Reward* dan *Punishment*. Koefisien regresi *Reward* (X1) sebesar 0,067 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam penerapan *Reward* akan meningkatkan Kinerja Pengemudi sebesar 0,067 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem *Reward* baik berupa insentif, prioritas rute, maupun fasilitas operasional lainnya maka semakin meningkat pula kinerja Pengemudi Truk Wingbox. Temuan ini sesuai dengan karakteristik Pengemudi sebagai mitra operasional yang lebih responsif terhadap bentuk penghargaan dibandingkan hukuman.

Koefisien regresi *Punishment* (X2) sebesar 0,013 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam penerapan *Punishment* akan meningkatkan Kinerja Pengemudi sebesar 0,013 satuan, dengan asumsi faktor lainnya tetap. Namun demikian, nilai signifikansi *Punishment* yang berada pada angka 0,389 ($> 0,05$) mengindikasikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, penerapan sanksi seperti pembatasan kasbon, pengurangan rute, atau penalti operasional belum memberikan dampak yang kuat terhadap perubahan perilaku atau peningkatan performa Pengemudi.

5. Uji Simultan (UJI F)

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa kedua variabel independen tersebut, ketika dianalisis secara bersama-sama, memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja Pengemudi Truk Wingbox di PT Exytos Mitra Aditama.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.684	2	1.342	25.347	.000 ^b
	Residual	1.535	29	.053		
	Total	4.219	31			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Gambar 4. 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber: Diolah peneliti dari SPSS (30), 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,347 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y) pada kegiatan operasional distribusi Truk Wingbox PT Exytos Mitra Aditama. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan perusahaan mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja Pengemudi secara keseluruhan.

Dengan hasil uji ANOVA yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,347 dengan tingkat signifikansi 0,000, dapat dipastikan bahwa kedua variabel independen yang diteliti secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Pengemudi di PT Exytos Mitra Aditama.

6. Uji Parsial (UJI T)

Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh tersendiri dalam menjelaskan variasi kinerja Pengemudi Truk Wingbox pada PT Exytos Mitra Aditama.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	.164	.453		.362	.720
	totalx1	.067	.012	.733	5.608	.000
	totalx2	.013	.015	.114	.874	.389

a. Dependent Variable: totaly

Gambar 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Sumber: Diolah peneliti dari SPSS (30), 2026

Berdasarkan hasil uji regresi parsial pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel *Reward* (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,067 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,389. Hasil tersebut kemudian

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6755>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dianalisis lebih lanjut untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap Kinerja Pengemudi. Variabel *Reward* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pengemudi. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,067 menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem *Reward*, maka Kinerja pengemudi akan semakin meningkat. Temuan ini menggambarkan bahwa sistem penghargaan seperti insentif operasional, bonus produktivitas, atau bentuk apresiasi lainnya mampu menjadi faktor utama dalam mendorong pengemudi untuk bekerja lebih optimal dan memenuhi standar operasional perusahaan.

Sementara itu, variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,389, yang lebih besar dari 0,05. Artinya, secara parsial *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi. Meskipun nilai koefisien regresi positif sebesar 0,013 menunjukkan adanya arah pengaruh positif, namun kekuatan pengaruh tersebut tidak cukup besar untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini dapat terjadi karena penerapan sanksi seperti pembatasan kasbon, pengurangan rute operasional, atau teguran tertulis cenderung tidak memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja pengemudi. Pengemudi Wingbox lebih merespons penguatan positif (*Reward*) daripada penguatan negatif (*Punishment*), sehingga efektivitas sanksi sebagai alat pengendali perilaku kerja menjadi terbatas. Secara keseluruhan, hasil uji parsial ini menunjukkan bahwa di antara kedua variabel independen yang diteliti, *Reward* (X1) merupakan faktor yang paling dominan dan signifikan dalam mempengaruhi Kinerja, sedangkan *Punishment* (X2) hanya memberikan pengaruh kecil dan tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja pengemudi pada PT Exytos Mitra Aditama lebih efektif dilakukan melalui penguatan sistem penghargaan dibandingkan dengan pengetatan sanksi.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar variabel independen, yakni *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2), mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kinerja Pengemudi (Y). Pengujian ini penting karena memberikan gambaran mengenai kekuatan model regresi yang digunakan, serta sejauh mana kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja pengemudi di PT Exytos Mitra Aditama.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.611	.23008

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totaly

Gambar 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Diolah peneliti dari SPSS (30), 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,611, yang berarti bahwa 61,1% variasi pada Kinerja pengemudi dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kondisi psikologis pengemudi, tingkat beban kerja harian, faktor lingkungan perjalanan, atau kebijakan operasional perusahaan yang tidak diteliti dalam model ini. Selain itu, berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,798$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja pengemudi (Y) berada dalam kategori kuat dan positif, karena berada pada rentang 0,60–0,799 sesuai kriteria korelasi menurut Indartini et al. (2024: 29–35). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang terjadi pada kondisi operasional di lapangan.

Interpretasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada sistem *Reward* serta penerapan *Punishment* yang tepat memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan Kinerja Pengemudi pada PT Exytos Mitra Aditama. Meskipun *Punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya tetap berkontribusi dalam model regresi ketika dianalisis bersama dengan variabel *Reward*. Dengan kata lain, pengelolaan sistem penghargaan yang optimal, didukung oleh penerapan sanksi yang konsisten, akan membantu

meningkatkan kedisiplinan dan performa kerja Pengemudi Truk Wingbox. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat temuan bahwa *Reward* merupakan faktor dominan yang meningkatkan Kinerja Pengemudi, sedangkan *Punishment* berperan sebagai faktor pendukung yang melengkapi model. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memprioritaskan penerapan sistem penghargaan yang efektif, disertai dengan mekanisme sanksi yang proporsional untuk menjaga stabilitas kinerja operasional.

B. Diskusi / Pembahasan

1. Gambaran Sistem *Reward* di PT Exytos Mitra Aditama (X1)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, variabel *Reward* (X1) memperoleh nilai rata-rata 3,24 dan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan PT Exytos Mitra Aditama dipersepsikan positif oleh mayoritas Pengemudi Wingbox. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada ketepatan pembayaran uang jalan, insentif berbasis ritase, dan prioritas rute bagi Pengemudi berprestasi, yang menunjukkan bahwa aspek finansial dan kepastian pendapatan menjadi faktor paling dirasakan manfaatnya. Selain itu, *Reward* non-finansial seperti pemberian unit kendaraan dalam kondisi baik, pelatihan, pujian dari atasan, serta kepercayaan dalam menangani *order* prioritas juga dinilai cukup baik. Hal ini mencerminkan adanya kombinasi penghargaan finansial dan non-finansial yang mendukung kenyamanan kerja dan memperkuat hubungan kemitraan antara Pengemudi dan perusahaan. Namun demikian, beberapa indikator masih menunjukkan nilai lebih rendah, seperti hak cuti, pencairan kasbon, dan persepsi keadilan dalam distribusi rute. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan konsistensi dan transparansi dalam penerapan *Reward*. Secara keseluruhan, sistem *Reward* telah berjalan baik, tetapi evaluasi berkelanjutan tetap diperlukan agar efektivitasnya dapat semakin optimal dan mendekati kategori sangat baik.

2. Gambaran Sistem *Punishment* di PT Exytos Mitra Aditama (X2)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, variabel *Punishment* (X2) memperoleh nilai rata-rata 2,98 dan berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem sanksi di PT Exytos Mitra Aditama telah berjalan dalam menjaga ketertiban operasional, namun belum sepenuhnya dipersepsikan optimal oleh seluruh Pengemudi. Secara umum, pengemudi memahami aturan kerja dan konsekuensi pelanggaran, terutama terkait sanksi berat seperti pemutusan hubungan kemitraan.

Secara operasional, *Punishment* diterapkan secara bertahap sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari teguran lisan, surat teguran administratif, pembatasan *order*, penundaan kasbon, hingga pemotongan komisi dan pemutusan kemitraan untuk pelanggaran berat. Sistem ini lebih berfungsi sebagai mekanisme pengendalian risiko dan penegakan disiplin daripada sekadar bentuk hukuman. Nilai tertinggi terdapat pada indikator pemahaman terhadap aturan perusahaan, yang menunjukkan bahwa Pengemudi telah mengetahui standar kerja yang berlaku. Namun, beberapa indikator seperti teguran lisan, surat teguran, pembatasan *order*, dan penundaan kasbon memiliki nilai lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua Pengemudi mengalami langsung bentuk sanksi tersebut atau memandang penerapannya belum sepenuhnya konsisten. Secara keseluruhan, sistem *Punishment* telah berjalan cukup baik, tetapi perlu peningkatan pada aspek konsistensi dan transparansi agar lebih efektif dalam mendukung disiplin dan kinerja operasional.

3. Gambaran Kinerja Pengemudi di PT Exytos Mitra Aditama (Y)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, variabel Kinerja Pengemudi (Y) memperoleh nilai rata-rata 3,21 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum Pengemudi Truk Wingbox di PT Exytos Mitra Aditama telah menjalankan tugas distribusi antar distribution center (DC) Shopee dengan memenuhi standar operasional, kepatuhan terhadap SOP, serta respons yang baik terhadap arahan tim operasional. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada kepatuhan terhadap SOP, menjaga keamanan segel wingbox, serta kelengkapan pelaporan dokumen surat jalan.

Pengemudi juga menunjukkan kinerja baik dalam pemeliharaan unit kendaraan, menjaga kebersihan, serta respons cepat terhadap pengurus operasional. Temuan ini mencerminkan tingkat disiplin, tanggung jawab, dan kesadaran operasional yang cukup tinggi dalam mendukung kelancaran distribusi. Namun, beberapa indikator seperti ketepatan waktu sesuai target SLA dan kepatuhan terhadap jam istirahat memiliki nilai lebih rendah. Pencapaian SLA sangat bergantung pada dokumentasi kendala di lapangan, sementara fleksibilitas jam kerja memengaruhi pola istirahat Pengemudi. Secara keseluruhan, kinerja Pengemudi berada pada kategori baik, tetapi masih terdapat ruang perbaikan terutama pada aspek ketepatan waktu dan pengelolaan ritase operasional.

4. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pengemudi di PT Exytos Mitra Aditama

Berdasarkan hasil pengujian statistik, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak karena telah memenuhi uji asumsi klasik. Uji normalitas dengan pendekatan Monte Carlo menunjukkan nilai signifikansi 0,231 ($>0,05$), sehingga residual berdistribusi normal. Pengujian multikolinearitas juga menunjukkan tidak adanya hubungan berlebihan antara variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2). Dengan demikian, model dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel terhadap Kinerja Pengemudi secara akurat.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 25,347 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti *Reward* dan *Punishment* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi. Namun secara parsial, hasil uji t menunjukkan perbedaan pengaruh. *Reward* memiliki koefisien 0,067 dengan signifikansi 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, *Punishment* memiliki koefisien 0,013 dengan signifikansi 0,389 ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja lebih efektif didorong melalui sistem penghargaan, terutama insentif berbasis ritase yang berdampak langsung pada pendapatan Pengemudi.

Nilai Adjusted R² sebesar 0,611 menunjukkan bahwa 61,1% variasi Kinerja Pengemudi dapat dijelaskan oleh *Reward* dan *Punishment*, sedangkan 38,9% dipengaruhi faktor lain seperti kondisi operasional dan beban kerja. Koefisien korelasi R sebesar 0,798 mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif antarvariabel. Secara keseluruhan, *Reward* menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja Pengemudi Truk Wingbox, sedangkan *Punishment* berperan sebagai mekanisme pengendalian untuk menjaga disiplin operasional. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja akan lebih efektif jika perusahaan memprioritaskan sistem *Reward* yang adil, terukur, dan konsisten, dengan tetap mempertahankan fungsi pengawasan melalui *Punishment*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian mengenai pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) pada PT Exytos Mitra Aditama, maka dapat disimpulkan bahwa: *Reward* (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang dimana hasil tersebut kurang dari 0,05 serta koefisien regresi 0,067, yang berarti bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Pengemudi. Semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula motivasi dan performa kerja pengemudi Truk Wingbox. Dengan nilai koefisien sebesar 0,733, yang mengindikasikan *Reward* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pengemudi. *Punishment* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,389, yang dimana hasil tersebut lebih dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,013. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi atau tindakan korektif tidak memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan performa pengemudi. *Punishment* lebih berperan sebagai pengendali perilaku, bukan sebagai faktor peningkat kinerja. Secara simultan, *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengemudi (Y). Berdasarkan hasil uji F dengan nilai F hitung 25,347 dan signifikansi 0,000, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja pengemudi. Nilai Adjusted R² sebesar 0,610 menunjukkan bahwa 61,0% variasi perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh *Reward* dan *Punishment*, sementara 39,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kondisi operasional harian, beban ritase, koordinasi dengan distribution center (DC), dan kondisi fisik pengemudi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pengemudi Truk Wingbox di PT Exytos Mitra Aditama lebih efektif dicapai melalui penguatan sistem *Reward*, yang terbukti memiliki kontribusi utama, dibandingkan dengan penerapan *Punishment*.

Referensi

1. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.-
2. Ahmad, R. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama [Skripsi S1, Universitas Islam Riau]. Repository UIR.
3. <https://www.precedenceresearch.com/logistics-outsourcing-market>
4. Hustia, A., & Rahmawati, D. (2024). Punishment And Reward: Does It Affect Employee Performance?. Indonesian Journal Of Economics And Management, 4(2), 270-279.

5. Ngah, A. H., et al. (2021). Online sellers' reuse behaviour for third-party logistics (3PL) services. *Sustainability*, 13(14), 7679. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/14/7679>
6. Pratama, M. A., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
7. Pusparisa, Y. (2024, 14 November). Google: Penjualan E-Commerce RI Terbesar di ASEAN pada 2024. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ekonomi-makro/statistik/6735926f0ae4e/google-penjualan-e-commerce-ri-terbesar-di-asean-pada-2024>.
8. Rahadi, D. R., Yudistiro, A. Y., Kusumardani, M. R., & Lestari, O. A. (2025). The Impact Of Rewards And Punishments On Employee Performance Through Work Motivation As An Intervening Variable. *Journal Of Management And Business Review*, 22(1), 15-30.
9. Ruwiasri, L. L., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Reward Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 247-257.
10. Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 53-66.
11. Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
12. Skinner, B. F. (1953). *Science And Human Behavior*. Macmillan.
13. Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*.
14. SRIMUDA, A. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
15. Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
16. Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas Dan Uji Homogenitas Pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal Of Mathematics*, 6(2), 168-177.
17. Wang, M., Wood, L. C., & Wang, B. (2022). Transportation Capacity Shortage Influence On Logistics Performance: Evidence From The Driver Shortage. *Heliyon*, 8(5).
18. Warganegara, T. L. P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) Pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 73-81.
19. Wei, Y. U. A. N., Jin, F., Dingtao, Z. H. A. O., & Minxian, Z. H. A. N. G. (2017). Empirical Study On The Impact Of Third-Party Logistics Service Quality On Customer Loyalty. *JUSTC*, 47(6), 508-513.
20. Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 4*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.