Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhamad Rizky Alvino, Siska Maya

Universitas Indraprasta PGRI

TB. Simatupang, Jl. Nangka Raya No.58 C RT.5/RW.5, Tj.Barat, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan.

may3110@yahoo.com

Abstract - The purpose of writing is to determine the effect of incentives and work motivation on employee performance at PT. Smartfren Telecom. The method of taking data conducted by researchers using questionnaires distributed to employees (Sales) of Modern Trade PT. Smartfren Telecom as many as 64 people. The validity of the research instrument was performed by calculating the item count formula with product moment correlation, t test, linear regression and coefficient of determination. The results of calculations with the product moment correlation formula produce a correlation coefficient X1 of 0.8879 and an X2 correlation coefficient of 0.8083. T test results show t arithmetic > t table with the calculated t value for X1 variable of 13.3825 and t arithmetic for X2 variable of 8.6664 while the t table value of 1.6741. Linear regression produces a regression coefficient (Y), for variable X1 with a Y value of 1.018 and X2 variable a Y value of 1.052. In the coefficient of determination the KD1 results obtained at 78.8366% and KD2 at 65.33348%. This coefficient of determination shows that there is an effect of providing incentives and work motivation on good employee performance.

Keywords- Incentive; Employee Motivation; Performance

Abstrak– Tujuan penulisan adalah untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom. Metode pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan (Sales) Modern Trade PT. Smartfren Telecom sebanyak 64 orang. Validitas instrument penelitian dilakukan dengan analisis butir hitung dengan rumus korelasi product moment, uji t, regresi linier dan koefisien determinasi. Hasil penghitungan dengan rumus korelasi product moment menghasilkan nilai koefisien korelasi X1 sebesar 0,8879 dan koefisien korelasi X2 sebesar 0,8083. Hasil uji t menunjukkan t hitung > t tabel dengan nilai t hitung untuk variable X1 sebesar 13,3825 dan t hitung untuk variable X2 sebesar 8,6664 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,6741. Regresi linier menghasilkan koefisien regresi (Y), untuk variable X1 dengan nilai Y sebesar 1,018 dan variable X2 nilai Y sebesar 1,052. Pada koefisien determinasi didapatkan hasil KD1 sebesar 78,8366% dan KD2 sebesar 65,3348%. Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang baik.

Kata Kunci- Insentif; Motivasi; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan. Di dalam diri setiap karyawan, terdapat berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan yang ingin diwujudkan [1]. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kualitas dari sumber daya itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Pada PT Smartfren Telecom tentu tidak semua karyawan memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan tersebut akan sangat berdampak terhadap perusahaan. Dampak positif akan dirasakan oleh perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Bila karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang

telah di sepakati bersama. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan pemberian insentif kepada karyawan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Pada PT Smartfren Telecom, pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan jumlah penghasilan yang berbeda kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya. Tujuannya untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Selain insentif pemberian motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan insentif. Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Dengan adanya pemberian insentif dan motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT Smartfren Telecom itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistim yang berjalan. Tujuan pemberian insentif dan motivasi terhadap karyawan adalah untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan akan berusaha dan semangat dengan dorongan motivasi untuk dapat memperoleh insentif yang telah dijanjikan perusahaan [2]. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian

dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan tidak dipromosikan. Dari dasar pemikiran diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Sales PT Smartfren Telecom.”**

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Nawawi dalam (Nugraha, Astuti, & Hakam, 2013:2) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi'. Pendapat sejenis juga disampaikan Suwatno dalam (Sumbangsih & Nelisa, 2013:179) yang mengatakan “Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Demikian juga (Rochmat, Hamid, & Hakam, 2013:20) yang mengatakan dalam jurnalnya :

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai [3].

Sutrisno dalam (Rochmat, Hamid, & Hakam, 2013:21) berpendapat bahwa ‘motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu’. Sejalan dengan itu Hadari Nawawi dalam (Hujaimatul Fauziah, 2012:55) ‘Motivasi berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar’. Hal yang sama juga dikemukakan (Firmindari, 2014:28) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Simamora dalam (Khairati, 2013:233) Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan'. Menurut (Firmandari, 2014:27) dalam jurnalnya mengatakan "Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan".

Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Fauziah, 2012:56) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (Anggriawan, Hamid, & Mukzam, 2015:52) dalam jurnalnya bahwa "Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau *output* atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya". Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka di sini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independen variable*) adalah Insentif (X1), dan Motivasi (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependen variabel*) adalah kinerja karyawan (Y).

Variabel Independent(x)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kernagka berfikir diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis bahwa :

1. Insentif yang diberikanberpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerjakaryawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini dimulai sejak tanggal dikeluarkanya surat izin pelaksanaan penelitian, yaitu terhitung dari bulan September sampai dengan bulan Maret 2020.

Tempat penelitian merupakan tempat melakukan kegiatan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dari responden. Penelitian ini dilakukan di kantor PT Smarfren Telecom yang berlokasi di Jl. H. Agus Salim No.45, RT.1/RW.1, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

1) Variabel Penelitian

Menurut[4] Variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2) Variabel Dependen

Menurut(Sugiyono,2013) Variable dependen (terikat) yaitu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3) Variabel Independen

Menurut [4] variable independen (bebas) yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulna variable dependen. Variable Independen dalam penelitian ini adalah:

4) Variabel Dependen

Menurut(Sugiyono,2013) Variable dependen (terikat) yaitu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

5) Variabel Independen

Menurut [4] variable independen (bebas) yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulna variable dependen. Variable Independen dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif (X1)
2. Motivasi (X2)

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Smarfen Telecom yang berjumlah 175 orang. Karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan tetap. Karyawan tetap diasumsikan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan kontrak ataupun honorer.

Menurut[4] Variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Sampel

Menurut [5] sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antarlain dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2005 : 65) :

$$n = \frac{175}{1+175(0,1)^2} = 63,6 \text{ dibulatkan (64)}$$

jumlah orang.

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (0,1).

B. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengambilan data metode tehnik yang digunakan adalah dengan memberikan kuisioner kepada karyawan (Sales) Modern Trade PT. Smartfren Telecom. Kuisioner yang diberikan menjadi acuan peneliti sebagai alat ukur dari penelitian, karena dari isi jawaban kuisioner nanti dapat terlihat apakah terdapat pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

C. Instrumen Penelitian

Menurut[6], instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran. Jawaban responden yang diberikan masih bersifat kualitatif tetapi akan dikuantitatifkan karena proses tersebut bertujuan untuk memudahkan proses pengukuran penelitian yang diukur dengan Skala Likert.

1. Sumber Data

Sumber data pada penelitian tersebut adalah:

1. Data Primer, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi. Seperti hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti dan mewawancarai pihak-pihak terkait.
2. Data Sekunder, yaitu data atau informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian, dan data PT Smartfren Telecom berkaitan dengan kinerja yang relevan digunakan sebagai pelengkap di dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah:

1. Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan PT Smarfen Telecom. guna mendapatkan data yang lebih baik.
2. Penelitian pustaka, yaitu pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literatur serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti membahas mengenai Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom. Peneliti menyorot pada pemberian insentif dan motivasi kerja kepada para karyawan di PT. Smartfren Telecom khususnya pada karyawan bagian sales. Tujuan dari penelitian ini yakni ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawanya.

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang sejenis sudah banyak diteliti oleh para ahli, namun yang berbeda mungkin hanya terletak pada tempat, jumlah populasi, dan metode penelitiannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti : ketersediaan sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan diri, dan lain-lain.

Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil pada poin insentif dan motivasi.

Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hujaimatul Fauziah tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Insentif Dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung”, penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada variable-variabel yang diteliti, baik itu variable dependen maupun independen. Sedangkan perbedaannya hanya terletak pada tempat penelitian dan jumlah populasinya.

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini adalah penelitian berbentuk deskriptif kuantitatif, yakni penelitian dengan cara memaparkan tentang pengertian dan tujuan dari insentif, motivasi, dan kinerja karyawan yang didukung dengan daftar kuesioner sebagai alat yang membantu dalam pengolahan data sehingga dapat menjadisebuah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Pada penelitian yang dilakukan ini peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Telekom. Peneliti beranggapan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja yang dilakukan PT. Smartfren Telekom sudah baik dan harus dijaga konsistensinya demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kurun waktu yang tidak diketahui, mungkin saja penelitian yang sejenis akan dilakukan kembali oleh peneliti selanjutnya dengan variable yang sama ataupun variable yang berbeda. Namun tujuannya tetaplah sama yakni dapat menjadi dasar dan membantu perusahaan dalam menentukan suatu keputusan yang akan diambil.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Telekom dengan berdasarkan kepada hasil penghitungan nilai koefisien korelasi X1

sebesar 0,8879 dan koefisien korelasi X2 sebesar 0,8083. Hasil uji t menunjukkan t hitung > t tabel dengan nilai t hitung untuk variable X1 sebesar 13,3825 dan t hitung untuk variable X2 sebesar 8,6664 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,6741. Regresi linier menghasilkan koefisien regresi (Y), untuk variable X1 dengan nilai Y sebesar 1,018 dan variable X2 nilai Y sebesar 1,052. Pada koefisien determinasi didapatkan hasil KD1 sebesar 78,8366% dan KD2 sebesar 65,3348%. Koefisien Determinasi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang baik.

B. Saran

- 1) Saran untuk jajaran structural perusahaan, agar dapat menghimbau kepada seluruh karyawannya untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.
- 2) Saran untuk para karyawan dan staf, agar lebih meningkatkan kinerjanya agar pekerjaan dapat mencapai target dan sehingga perusahaan pun akan lebih maju dan akan lebih banyak lagi nilai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik itu materi ataupun non materi.

VI. REFERENSI

- [1] A. S. Dwianto, P. Purnamasari, and Y. Pirmansyah, “Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia,” *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 29–37, 2019, doi: 10.35899/biej.v1i1.13.
- [2] A. Rozi, “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon,” *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 124–229, 2019, doi: 10.35899/biej.v1i2.56.
- [3] A. T. Hidayat and T. Agustina, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin,” *BIEJ Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 48–53, 2020.
- [4] Sugiyono, “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,” *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2013, doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- [5] Amirullah, *Populasi dan Sampel (Pemahaman, Jenis dan Teknik)*. 2015.
- [6] Sugiyono, “PERSPEKTIF METODE

PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF,” in *Metodelogi Penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, 2014.

- [1] Anggriawan, k. H., Hamid, D., & Muhzam, M. D. (2015, November). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28, 51.
- [2] Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015, November). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28, 52.
- [3] Fauziah, H. (2012, Maret). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2, 55.
- [4] Fauziah, H. (2012, Maret). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2, 56.
- [5] Firmandari, N. (2014, Desember). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, IX, 28.
- [6] Firmandari, N. (2014, Desember). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, IX, 27.
- [7] Khairati, R. (2013, September). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1, 232.
- [8] Khairati, R. (2013, September). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1, 233.
- [9] Meiditami, R., & Sunuharyo, B. S. (2018, Juli). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60, 180.
- [10] Nugraha, G., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2013, Desember). Pengaruh Insentif Finansial Dan Dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 2.
- [11] Nugraha, G., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2013, Desember). Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 2.
- [12] Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013, April). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 20.
- [13] Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013, April). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 21.
- [14] Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013, September). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 2, 179.
- [15] Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013, September). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 2, 182.
- [16] Wasisto, E. (2014, Februari). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Birawa Surakarta. *ADVANCE*, 41.