

Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Siti Khofifah Nurjanah*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*khofifahnjhh@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract. In a company optimizing employee performance becomes an important point for the realization of the vision of the mission in a company. Some aspects that need to be considered include providing incentives and work motivation to employees. This can affect the improvement of employee performance so that the company's goals are achieved properly. The purpose of this study was to test the effect of providing incentives and work motivation on the performance of survey employees in medical personnel in West Bandung. The research methods used in this study are survey methods with quantitative approaches. The data source used in this study is the primary data source obtained from medical personnel in West Bandung. The sampling technique in this study is simple random sampling by distributing 51 questionnaires to medical personnel domiciled in West Bandung. The hypothesis test used in the study was to use multiple regression analysis with results showing that incentivizing had no effect on employee performance and work motivation had an effect on employee performance.

Keywords: *Incentives, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Dalam sebuah perusahaan mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi poin penting demi terwujudnya visi misi dalam sebuah perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan diantaranya pemberian insentif dan motivasi kerja kepada karyawan. Hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan survei pada tenaga medis di Bandung Barat. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dari tenaga medis di Bandung Barat. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling dengan menyebarkan 51 kuesioner kepada tenaga medis yang berdomisili di Bandung Barat. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan hasil yang menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai penggerak roda suatu organisasi ataupun perusahaan, hal ini dapat diartikan bahwa SDM memiliki peran lebih dibandingkan elemen lain. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan sejahtera diperlukan adanya peningkatan kualitas SDM agar dapat meningkatkan kinerjanya pula. Jika suatu kinerja dibangun dengan baik maka perusahaan melakukan beberapa cara supaya kualitas sebuah kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan pesat (Muljani, 2002).

Pada kenyataannya masih banyak kinerja karyawan belum efektifitas dan efesiensi seperti yang terjadi pada tenaga kerja keadaan saat ini William (2020) mengatakan dengan meningkatnya secara terus menerus kasus Covid-19 tenaga medis mulai kekurangan produktivitas dalam bekerja karena dengan keadaan yang keletihan, kinerja puskesmas di Jakarta menurun dikarenakan penderita Covid-19 meningkat cukup banyak, sedangkan perawat hanya ada 2000 orang dan mulai kekurangan tenaga medis.

Peningkatan kinerja karyawan pada sebuah organisasi diantaranya bisa dilakukan menggunakan pemberian insentif dan juga motivasi kerja pada para karyawan akan berpengaruh pada peningkatan suatu kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan hasil yang baik (Lutfi & Hepiyanto, 2020).

Panggabean (Riyadi, 2017) mengatakan bahwa dengan pemberian insentif akan mendukung para karyawan akan memfokuskan agar usahanya bisa mencapai tujuan dalam sebuah organisasi dan individu ataupun dalam kelompok dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Sebuah cara efektif yang bisa meningkatkan suatu kinerja para karyawan yaitu dengan mengimplementasikan sistem pemberian insentif yang tepat (Putra & Hufron, 2017).

Namun pada kenyataannya, teori-teori yang ada dengan apa yang terjadi saat ini tidak sesuai. Hal itu terjadi ketika sejumlah Tenaga Medis Covid-19 mengutarakan belum menerima pemberian insentif yang sudah dijanjikan oleh pemerintah, beberapa dari tenaga medis yang berkontribusi bahkan dirumahkan. Kemudian pemerintah memberikan alasan terkait ketidaktepatan pencairan untuk pemberian insentif karena terhambat oleh proses verifikasi. Fadillah (2020) menyatakan bahwa tenaga medis merasa tidak mendapatkan hak-hak atas keselamatan dan pada akhirnya tetap dirumahkan.

Kemudian pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Ghasemi *et al.*, (2015) membuktikan hasil dari penelitian bahwa pemberian suatu insentif akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja. Adapun penelitian yang mendukung dilakukan oleh Citra *et al.*, (2020) membuktikan hasil dari penelitian bahwa memberikan motivasi dan insentif memiliki berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan *research* yang dilakukan oleh Dinahaji (2012) dalam penelitiannya di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah bahwa pemberian insentif tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kemudian tercapainya kinerja yang baik salahsatunya memberikan Motivasi terhadap karyawan, Pebrianti & Simajuntak (2020) mengemukakan bahwa keinginan dalam melakukan sesuatu yang tumbuh pada diri sendiri itu adalah motivasi. Terdapat tiga Teknik meningkatkan kinerja yaitu *ability, motivation & Memberikan kesempatan untuk berkembang*, namun faktor motivasi lebih dominan daripada kedua faktor lainnya yaitu kemampuan dan kesempatan (Akbar, 2018).

Pada kenyataannya dalam situasi saat ini 82 persen tenaga kerja kesehatan mengalami lelah mental saat menangani pandemi Covid-19, data tersebut berasal dari survei FKUI (2020) terhadap 1.461 seperti dokter, dokter spesialis, dokter gigi, perawat, bidan, apoteker dan analisis lab yang termasuk tenaga kesehatan. Ada tiga poin karakteristik gejala yang menyebabkan yakni keletihan suatu emosi, hilangnya rasa empati, dan hilangnya rasa percaya diri. Ketua tim peneliti yakni Dewi (2020) mengatakan jika merasa lelah batin maka bisa berimbas pada kehilangan percaya diri dan tidak adanya motivasi dalam jangka panjangnya pada kinerja tenaga medis.

Kemudian terdapat beberapa penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Zuraida (2020) berdasarkan pada hasil penelitian bahwa pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan, memiliki dampak yang signifikan pada karyawan. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Beltran-Martin & Bou-Llusar (2018) hasil penelitian bahwa SDM yang meningkatkan keterampilan dan peluang meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan. selanjutnya

penelitian dilakukan oleh membuktikan hasil dari penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Teori Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2016) terdapat empat teori mengenai motivasi kerja yang mempresentasikan suatu fondasi yaitu :

1. Teori hierarki kebutuhan terdapat lima kebutuhan fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan pengembangan diri.
2. Teori X dan Teori Y menurut Douglas McGregor menyarankan dua perspektif berbeda tentang manusia satu sisi secara umum ditunjukkan *negative* dalam Teori X dan yang lainnya secara umum ditunjukkan secara positif dalam Teori Y.
3. Teori Dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan hubungan faktor ekstrinsik dan ketidakpuasan kerja disebut juga teori motivasi yang murni.

Tabel 1. Table Dua Faktor

Faktor Higiene (Hygiene Factors)	Faktor Motivator (motivator Factors)
1. Kebijakan perusahaan dan pengurus	1. Prestasi
2. Pengawasan	2. Pengakuan
3. Gaji	3. Bekerja sendiri
4. Hubungan internasional	4. Tanggung jawab
5. Kondisi kerja	5. Kemajuan

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia 2016.

4. Teori Kebutuhan McClelland yaitu Suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan & afiliasi merupakan 3 kebutuhan yang krusial dan bisa membantu pada pengungkapan motivasi.

Pemberian Insentif

Ranupandojo dan Husnan (Riyadi, 2017) mengungkapkan bahwa insentif merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang tidak selaras yang disebabkan oleh prestasi yang berbeda. Panggabean (Riyadi, 2017) mengemukakan dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Berdasarkan definisi-definisi yang dinyatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (Riyadi, 2017), dan Panggabean (Riyadi, 2017) maka dari definisi ini dapat diartikan bahwa Insentif adalah upah tambahan diluar dari gaji yang diterima oleh seorang karyawan yang bekerja melebihi standar yang ditetapkan dan bentuk pemberian bonus yang diukur dengan kinerja yang produktif bagi karyawan yang berprestasi. Produktivitas sebagai hal yang krusial untuk memanfaatkan perilaku pegawai yang memiliki kemungkinan bekerja yang kurang optimal bila mendapatkan gaji atau upah yang sesuai standar tanpa terdapat tambahan dalam bentuk apapun, adapun sebaliknya ketika karyawan mendapatkan tambahan baik dalam bentuk insentif ataupun bonus, karyawan akan memberikan kerja yang terbaik untuk perusahaan (Suwatno & Yuniarsih, 2016).

Motivasi Kerja

Menurut Mitchell (Hasibuan, 2001) Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang mengakibatkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi aktivitas sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Definisi lain dikemukakan oleh Gray (Winardi, 2004) bahwa Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal

melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, adapun menurut Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison *et al.*, (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kristanti & Pangastuti, 2019). Dari definisi-definisi diatas yang dikemukakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dimana dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan kompensasi tidak tetap yang diterima oleh karyawan dan tidak terdapat kaitan dengan kinerja karyawan tetapi insentif diberikan atas dasar peningkatan kinerja karyawan dan berkaitan langsung dengan jumlah pembayaran yang diterima. Ketika karyawan meningkat kinerjanya akan menerima reward dalam bentuk pembayaran tunai selain gaji, seperti insentif (Adisu, 2008).

Penelitian Ghasemi *et al.*, (2015) membuktikan bahwa insentif akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja. Adapun penelitian Citra *et al.*, (2020) menunjukkan motivasi dan insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Shinta & Siagian (2020) dengan hasil penelitian komunikasi, disiplin kerja dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas maka hipotesis penelitian yaitu:

H1: Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

motivasi baik yang timbul pada diri individu maupun dari pimpinan maka akan menjadi memotivasi bagi karyawan agar dapat bekerja lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan disertai motivasi dari perusahaan akan memicu semangat dan loyalitas para karyawan kepada perusahaan yang menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi (Robbins & Judge, 2016).

Karyawan juga membutuhkan motivasi untuk terus bekerja, penelitian Pebrianti & Simajuntak (2020) penelitian menunjukkan jika insentif, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pada seorang karyawan. Setiawan & Zuraida (2020) mengemukakan pengaruh motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Selanjutnya penelitian Beltran-Martin & Bou-llusar (2018) hasil penelitian bahwa SDM yang meningkatkan keterampilan dan peluang meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas maka hipotesis penelitian yaitu:

H2 : Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survai dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian pada filsafat positivitas digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan data primer dengan sampel yang digunakan pada penelitian ini 51 responden dengan menggunakan Teknik *simple random sampling*. Berdasarkan uraian diatas, maka operasionalisasi untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pemberian Insentif

1. Insentif Material (Suwatno & Priansa, 2011)
2. Insentif Nonmaterial (Suwatno & Priansa, 2011)

Motivasi Kerja

1. Kebutuhan Fisiologis (Edison et al., (2016))
2. Kebutuhan rasa aman (Edison et al., (2016))
3. Kebutuhan Harga Diri (Edison et al., (2016))
4. Kebutuhan pengembangan diri (Edison et al., (2016))

Kinerja karyawan

1. Target (Edison et al., (2016))
2. Kualitas (Edison et al., (2016))
3. Waktu (Edison et al., (2016))
4. Taat asas (Edison et al., (2016))

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan cara langsung dan *online* pada responden tenaga medis yang berdomisili di Bandung Barat. Setelah terkumpul data di olah menggunakan *software* SPSS 2021 versi 28 menggunakan analisis *statistic*. Dengan hasil yang diperhitungkan Estimasi model regresi berganda yang menggunakan SPSS :

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Coefficients Std. Error				Beta	Zero Order	Partial
	(Constant)	15,101	4,133		3,653	<0,001		
X1	-0,244	0,214	-0,156	-1,14	0,26	0,242	-0,162	0,128
X2	0,886	0,173	0,700	5,108	<0,001	0,611	0,593	0,576

Sumber: Hasil Pengolahan pada SPSS Versi 28, 2021

Table diatas dapat dilakukan perhitungan koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

$$\text{Pemberian Insentif} = -0,1561 \times 0,242 \times 100\% = -3,77\%$$

$$\text{Motivasi Kerja} = 0,700 \times 0,611 \times 100\% = 42,77\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, Variabel Pemberian Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar -3,77%, jika untuk Variabel Motivasi Kerja miliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,77%. Dengan demikian jumlah Variabel Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39%.

Pembahasan

Pemberian Insentif dari hasil analisis pada perbandingan p value dan t tabel dan t hitung, maka diperoleh hasil pengujian H1 ditolak merupakan tidak terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh pengaruh parsial sebesar -3,77%, Hal ini disebabkan pemberian insentif yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka akan menurunkan kinerja karyawan. *Output* penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwasannya pemberian insentif yang diberikan kepada tenaga medis Bandung Barat belum cukup baik, dibuktikan dengan penilaian rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel pemberian insentif yang berada di

kategori “Cukup Baik”. Pemberian insentif yang sangat diharapkan belum dapat ter-realisasi dan juga insentif pun tidak diberikan tepat waktu. Pemberian kompensasi berupa cuti masih belum bisa mendorong tenaga medis untuk bekerja lebih giat. Insentif Material yang didapatkan oleh tenaga kerja medis secara baik yaitu fasilitas kesehatan karena telah menangani Covid-19. Sedangkan untuk Insentif Non-Material pemberian gelar khusus karena penanganan Covid-19, pemberian pujian dan ucapan terimakasih Formal maupun Nonformal kurang didapatkan oleh tenaga medis. Maka penerapan insentif khususnya insentif non-material belum diperhatikan oleh banyak pihak sehingga hal tersebut tidak meningkatkan kualitas kinerja tenaga medis.

Motivasi kerja memiliki nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) yaitu $0.001 \leq 0.005$ dan t hitung berdasarkan diperoleh sebesar $5.108 \geq 2.00958$. dilihat dari hasil p value dan perbandingan t tabel dan t hitung, maka diperoleh hasil pengujian H_2 diterima artinya memiliki pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan *output* pengujian koefisien determinasi diperoleh pengaruh parsial sebesar 42,77%. bukti secara empiris bahwasannya semakin baik motivasi kerja pada tenaga medis di Bandung Barat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Hal itu terlihat dari bagaimana tenaga medis dengan terpenuhi kebutuhan hidup secara baik, lalu terpenuhinya rasa aman dengan sangat baik karena rekan kerja yang menyenangkan, lalu sikap pimpinan yang memperlakukan tenaga medis secara baik dan memberikan dukungan kepada tenaga medis agar dapat mengembangkan diri dan fasilitas menyebabkan peningkatan kinerja karyawan lebih baik dan juga terarah.

D. Kesimpulan

1. Pemberian Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Insentif yang diberikan seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya jika insentif yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwasannya pemberian insentif yang diberikan kepada tenaga medis Bandung Barat belum cukup baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga medis di Bandung Barat. Artinya kinerja karyawan akan meningkat jika semakin mendapatkan motivasi dan sebaliknya, tenaga medis mendapatkan kebutuhan fisiologisnya terpenuhi secara baik, lalu terpenuhinya rasa aman dengan sangat baik karena rekan kerja yang menyenangkan, lalu sikap pimpinan yang memperlakukan tenaga medis secara baik dan pimpinan memberikan dukungan kepada tenaga medis agar dapat mengembangkan diri dan fasilitas menyebabkan peningkatan kinerja karyawan lebih baik dan juga terarah.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, Orang tua, Dosen Pembimbing Ibu Dr. Rini Lestari, SE., M.Si., Ak., CA dan tak lupa penulis mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang telah sangat membantu penulis dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Adisu, E. (2008a). Adisu, E. (2008). Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif, Bonus, THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat. Pranita Offset.
- [2] Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- [3] Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- [4] Citra, L., Samdin, & Amin, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 118–129.

- [5] Dewi. (2020). No Title82 Persen Tenaga Kerja Kesehatan Alami Kelelahan Mental saat Tangani Pandemi Virus Corona. Wartakotalive.Com.]
- [6] Dinahaji. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perpustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Jurnal ilmu perpustakaan.
- [7] Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi (First). Alfabeta.
- [8] Ghasemi, F., Mohammadfam, I., Soltanian, A. R., Mahmoudi, S., & Zarei, E. (2015). Surprising incentive: An instrument for promoting safety performance of construction employees. *Safety and Health at Work*, 6(3), 227–232. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.02.006>
- [9] Hasibuan. (2001). Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. PT Bumi Aksara.
- [10] Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Media Sahabat Ceria.
- [11] Lutfi, M., & Hepiyanto. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Unit Produksi di PT HM Sampoerna Tbk Rungkut 2 Surabaya. *Journal of Political Economy*, 1(2), 245–246.
- [12] Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.108-122>
- [13] Pebrianti, & Simajuntak, J. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 301–314.
- [14] Putra, A. P., & Hufron, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(7), 82–94.
- [15] Rahayu, M., Darna, N., & Herlina, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Danbi Internasional). *Business Management and Entrepreneur Journal*, 2, 86–103.
- [16] Riyadi, S. (2017). Akuntansi Manajemen (First). Zifatama Jawara.
- [17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- [18] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. In Pearson Education Limited (Seventeenth).
- [19] Setiawan, A. R., & Zuraida. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Sea Asih Lines Belawan. *Jurnal FPsi*, 1(1), 1–12.
- [20] Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8, 338–346.
- [21] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- [22] Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- [23] Suwatno, & Yuniarsih. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Alfabeta.
- [24] William, J. (2020). Tenaga Medis Mulai Kewalahan Urus Pasien Covid-19. *Bisnis.Com*. <https://kabar24.bisnis.com/read/20200921/15/1294345/warning-tenaga-medis-mulai-kewalahan-urus-pasien-covid-19>
- [25] Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- [26] Nurrohmat, Alfian. & Lestari, Rini. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85