

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Koneksi Internasional

Ngono Citra Zippora¹, Harsono Teguh S², Achmad Daengs GS³, Sugiharto Sugiharto⁴, Bambang Karnain P⁵

¹⁻⁵ Universitas 45 Surabaya

Korespondensi penulis: citrazippora@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence incentives and motivation have on employee performance at PT Sentral Kontak Internasional. Human resources have a very important role for the company to achieve the set targets. PT Sentral Kontak Internasional provides incentives as a trigger to increase motivation on employee performance. This type of research is quantitative, this study uses the entire population / saturated sample, namely as many as 50 respondents. Of the 50 respondents, 32 were male and 18 were female. The sampling technique for this study used a questionnaire with a sample of 50 people. This study used multiple linear regression testing with the SPSS 26 data processing application. The results showed that the incentive variable had a partial effect on employee performance with the result t calculated on the incentive variable (X1) showing the number 2.614. The calculated t value is greater than t table or $2.614 > 2.011$. Motivation has a partial effect on Employee Performance at PT Sentral Kontak Internasional with the t -count on the Motivation variable (X2) showing the number 11.819. The calculated t value is greater than t table or $11.819 > 2.011$. Then motivation (X2) has a partial effect on employee performance. The results of the F test count the simultaneous test of Incentives (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) with a result of 84.284. The calculated F value is greater than the F table or $84.284 > 3.20$. It can be concluded that incentives (X1) and motivation (X2) have a significant effect on employee performance (Y) simultaneously.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Incentives

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sentral Kontak Internasional. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. PT Sentral Kontak Internasional memberikan insentif sebagai pemicu untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian ini menggunakan seluruh populasi/sampel jenuh yaitu sebanyak 50 responden. Dari 50 responden, 32 laki-laki dan 18 perempuan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 50 orang. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda dengan aplikasi pengolahan data SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan hasil t hitung pada variabel insentif (X1) menunjukkan angka 2,614. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2,614 > 2,011$. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sentral Kontak Internasional dengan thitung pada variabel Motivasi (X2) menunjukkan angka 11,819. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $11,819 > 2,011$. Kemudian motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F hitung uji simultan Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil 84,284. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau $84,284 > 3,20$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Insentif

PENDAHULUAN

Semua perusahaan harus melihat dengan cermat dan mengkoordinir karyawannya untuk daya bekerja lebih baik. Pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus melihat dengan cermat dari segi kedisiplinan pegawai dalam menjalankan perintah dan tanggung jawab. Karyawan harus memiliki sikap disiplin dalam bekerja untuk menaati peraturan serta

ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dengan demikian perintah dan tanggung jawab akan terselesaikan secara sempurna.

Kinerja karyawan merupakan usaha kerja pegawai selama kurun waktu tertentu. Penilaian dibandingkan dengan tujuan dan spesifikasi yang disepakatkan bersama. Kinerja merupakan sesuatu yang krusial bagi karyawan, perusahaan memberikan promosi atau demosi kepada karyawan yang berkinerja kurang baik.

Perusahaan perlu mengikuti perkembangan yang ada berupa memotivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal. Perusahaan berusaha untuk kinerja karyawan mengalami peningkatan, misalnya dengan memberikan bonus karyawan. Menurut Sarwoto (2012, hal 144), bonus kerja merupakan media motivasi dari perusahaan kepada karyawan sebagai dorongan dan insentif yang lebih besar untuk berprestasi.

PT. Sentral Koneksi Internasional sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor oli industri. Perusahaan menggunakan cara pemberian bonus kepada karyawannya sebagai upah tambahan karyawan diluar gaji utama dengan maksud mengelola kesejahteraan karyawan dengan efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN

Mangkunegara (2009, hal. 67) mengatakan bahwa "kinerja SDM" berasal dari kata "kinerja nyata" dan Harsuko (2011, hal. 50) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian dari pengambilan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu untuk mengetahui seberapa jauh hasil kerja SDM tersedia dan perubahan yang dilakukan untuk memperbaikinya di waktu yang akan datang.

PENGERTIAN INSENTIF

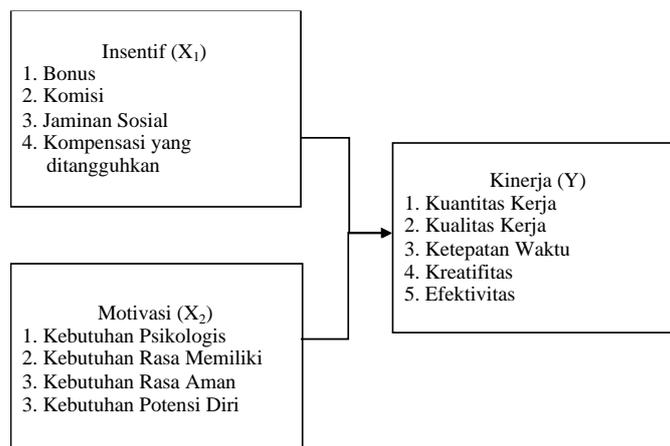
Insentif adalah gerakan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan relatif terutama memengaruhi kita menghasilkan lebih banyak keuntungan banyak uang kepada perusahaan yang menerimanya dan penilaian yang sesuai atas kewajiban rencana tersebut Winardi (2001, hal 373).

PENGERTIAN MOTIVASI

Menurut Sutrisno (2012, hal. 110), "Motivasi merupakan sebab yang menjadikan seseorang menjalankan kegiatan, karena motivasi sering juga diartikan sebagai faktor yang mengendalikan perilaku". Dari pengertian di atas dapat diartikan, Motivasi sebagai tindakan seperti itu berfungsi sebagai gerakan atau motivasi bagi karyawan yang mau bekerja keras bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Mereka tidak hanya mengharapkan karyawan memiliki keterampilan, bakat, dan kemampuan, tetapi yang lebih penting, mereka mengharapkan orang

untuk dapat bekerja keras dan ingin menghasilkan hasil, keterampilan, dan kemampuan yang maksimal. Peran karyawan sangat penting dalam perusahaan untuk peningkatan kerja menjadi lebih baik.

KONSEP PEMIKIRAN



Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

METODE PENELITIAN

METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif persentase untuk menggambarkan data yang ada yang terdiri dari insentif (X₁), motivasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y). Responden akan mengisi kuesioner kemudian dihitung menggunakan nilai skala likert : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju menurut Sugiyono (2011, hal 93)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner wajib dilakukan uji validitas. Uji validitas digunakan pada responden sebanyak 50 karyawan PT. Sentral Koneksi Internasional. Uji validitas product moment pearson corelation menggunakan prinsip menghubungkan atau mengkorelasikan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Jika hasil dari r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka item

tersebut dapat dinyatakan valid. Jika hasil dari r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka item tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari total 18 butir pertanyaan dan disebar kepada lebih dari 50 responden dimana data diambil dari 50 jawaban responden dengan tingkat kepercayaan 0,05 (5%) dan nilai r tabel ditentukan dengan rumus $df = n-2$ ($50-2 = 48$), maka diperoleh nilai dari r tabel sebesar 0,235.

Tabel 1 hasil uji validitas 50 responden

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Insentif (X ₁)	X11	0,712	0,235	Valid
	X12	0,454	0,235	Valid
	X13	0,637	0,235	Valid
	X14	0,691	0,235	Valid
	X15	0,690	0,235	Valid
	X16	0,621	0,235	Valid
Motivasi (X ₂)	X21	0,742	0,235	Valid
	X22	0,752	0,235	Valid
	X23	0,737	0,235	Valid
	X24	0,680	0,235	Valid
	X25	0,749	0,235	Valid
	X26	0,540	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,692	0,235	Valid
	Y2	0,696	0,235	Valid
	Y3	0,650	0,235	Valid
	Y4	0,477	0,235	Valid
	Y5	0,681	0,235	Valid
	Y6	0,387	0,235	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah angka indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui kestabilan perubahan terhadap hasil pengukuran. Pengukuran yang reliable menunjukan bahwa instrumen dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang akurat. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach alpha sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 2 hasil uji Reliabilitas 50 responden

Variabel	Cronchbach Alpha	Total Item	Kesimpulan
Insentif (X ₁)	0,707	6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,793	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,651	6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil dari perhitungan regresi linier berganda pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sentral Koneksi Internasional dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Hasil Analisis Uji Linier Berganda

Variabel	β	Std. Error	Beta	t	Sigma t
(Constant)	0,273	2,156		0,126	0,900
Insentif	0,189	0,072	0,183	2,614	0,012
Motivasi	0,784	0,066	0,826	11,819	0,000
R Square (R ²)	0,782				
F	84,284				
Sigma F	0,000				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS 26,2023

Model Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,273 + 0,189.X_1 + 0,784.X_2 + e$$

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,782$$

$$e = 0,218$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Insentif

X₂ : Motivasi

e : faktor diluar variabel

1. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah sebesar 0,782. Nilai ini memberikan arti bahwa Insentif dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentral Koneksi Internasional keragaman sebesar 78,2%

sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

2. Uji t

Hasil uji t analisis regresi antara variabel Insentif diperoleh nilai t hitung sebesar 2,614. Nilai t tabel untuk pengujian ini adalah t tabel (0,05;50) sebesar 2,011. Diketahui nilai t hitung $2,614 > t$ tabel (0,05;50) 2,011 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Sentral Koneksi Internasional. Hasil uji t analisis regresi antara variabel Motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 11,819. Nilai t tabel untuk pengujian ini adalah t tabel (0,05;50) sebesar 2,011. Diketahui nilai t hitung $11,819 > t$ tabel (0,05;50) 2,011 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sentral Koneksi Internasional.

3. Uji F

Hasil uji F analisis regresi pada Tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 84,284. Nilai F tabel untuk pengujian ini adalah F tabel sebesar 3,20. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentral Koneksi Internasional.

PEMBAHASAN

Analisis dilakukan setelah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 18 item pernyataan kepada 50 responden yang merupakan karyawan PT Sentral Koneksi Internasional. Hasil kuesioner yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan aplikasi software IBM SPSS versi 26 *for windows*. Hasil analisis secara simultan maupun parsial memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan penjelasan secara lebih rinci:

Pembahasan mengenai variabel kinerja (Y) didasarkan pada teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009, hal. 67) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2011, hal. 75) kinerja karyawan memiliki empat dimensi dalam pengukurannya, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, dan sikap. Menurut hasil survey kepada 50 orang responden terhadap variabel kinerja karyawan PT Sentral Koneksi Internasional, mempunyai hasil sebesar 79% dan menurut garis kontinum dapat diketahui bahwa skor tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan

bahwa responden atau karyawan perusahaan tersebut sudah merasa kinerja mereka bagus. Adapun tanggapan responden dengan skor terendah yaitu terdapat pada pernyataan “saya memiliki dorongan semangat kerja dengan rekan kerja untuk bekerja lebih baik” dengan total skor sebesar 217 atau dalam klasifikasi tinggi. Hal ini menunjukkan para karyawan sudah memiliki semangat dalam bekerja untuk lebih giat lagi bagi perusahaan.

Pembahasan mengenai variabel insentif (X_1) didasarkan pada teori insentif yang dikemukakan menurut Sarwoto (2012, hal. 14) insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Menurut Sutrisno (2012, hal. 94) insentif memiliki lima dimensi dalam pengukurannya, yaitu: indikator, bonus, komisi, kompensasi, dan jaminan sosial. Menurut hasil survey kepada 50 orang responden terhadap variabel insentif pada PT Sentral Koneksi Internasional, mempunyai hasil sebesar 88% dan menurut garis kontinum dapat diketahui bahwa skor tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan perusahaan tersebut sudah memiliki kesan positif terhadap pemberian insentif oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden dengan total skor terendah yaitu terdapat pada pernyataan “insentif yang diterima cukup sesuai dengan pekerjaan” dengan total skor sebesar 208. Hal ini menunjukkan para karyawan sudah cukup puas dengan pemberian insentif oleh PT Sentral Koneksi Internasional.

Pembahasan mengenai variabel motivasi (X_2) didasarkan pada teori motivasi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012:10) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:111) motivasi memiliki tujuh dimensi dalam pengukurannya, yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, usaha untuk maju, tingkat cita-cita usaha, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu. Menurut hasil survey kepada 50 orang responden terhadap variabel motivasi pada PT Sentral Koneksi Internasional, mempunyai hasil sebesar 80% dan menurut garis kontinum dapat diketahui bahwa skor tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan perusahaan tersebut sudah memiliki kesan positif terhadap pemberian motivasi oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden dengan presentase terendah yaitu terdapat pada pernyataan “saya merasa perusahaan memberikan peluang bagi karyawan dalam promosi jabatan” dengan total skor sebesar 187. Hal ini menunjukkan para karyawan sudah cukup puas dengan pemberian motivasi oleh PT Sentral Koneksi Internasional. Menurut Agus Halim, Arisna (2022) Pengaruh pemberian insentif dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa variabel insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel insentif (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Menurut hasil analisis penelitian ini, besarnya pengaruh variabel insentif (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan adalah sebesar 78,2% atau sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan motivasi sangat penting dalam kinerja karyawan karena secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan semangat para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Tujuan lain penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variabel insentif (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Menurut hasil analisis penelitian ini, variabel insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan PT Sentral Koneksi Internasional kepada para karyawannya memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian insentif, para karyawan akan merasa perusahaan menghargai kerja keras mereka. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen dan Suwarna (2017) menyatakan bahwa seluruh dimensi dari variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian serupa juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan, Hamid dan Mukzam (2015) yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dimana dapat disimpulkan apabila insentif menurun, maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dan begitu pula sebaliknya.

Kemudian tujuan lainnya yaitu untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Menurut hasil analisis penelitian ini, variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh PT Sentral Koneksi Internasional kepada para karyawannya memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi, para karyawan akan merasa perusahaan memperhatikan dan memberikan semangat kepada mereka. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian diatas Aidil Amin Effendy, Armina Fadhilah (2018) menyatakan bahwa penelitian menemukan adanya pengaruh signifikan pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dimana dapat disimpulkan apabila motivasi menurun, maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dan begitu pula sebaliknya.

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sentral Koneksi Internasional maka disimpulkan:

1. Hasil penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentral Koneksi Internasional. Berdasarkan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $2,614 > 2,011$ dan $\text{sig } 0,012 < 0,05$.
2. Hasil penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentral Koneksi Internasional. Berdasarkan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $11,819 > 2,011$ dan $\text{sig } 0,05$.
3. Insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 78,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

SARAN

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan untuk selalu menjaga serta berperan aktif dalam menstabilkan insentif yang diberikan kepada karyawan, sehingga motivasi karyawan dapat konsisten untuk mencapai target perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel-variabel dan masalah yang relevan untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Halim, A. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen.
- Amalia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*, 1-18.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Effendy, A. A. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Calibrated Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harry Murti, V. A. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Marwansyah, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Goverment Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Sarwoto. (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Cetakan keenambelas*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Utari. (2011). *Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang*.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnaen, W. d. (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu*. Ilmiah Manajemen Ekonomi Akuntansi.