

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nenggapratama Mobil Indo Gorontalo

M. Reza Ibrahim¹, Irwan Yantu², Endi Rahman³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: mrezaibrahimjay@gmail.com¹

Abstract: This study aimed at determining the effect of giving incentives on employee job satisfaction at PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. The research employed a quantitative approach with the ex-post facto method. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. 30 participants were chosen as samples through a saturated sampling technique. Research data were analysed using a simple regression inferential quantitative analysis. Findings revealed that giving incentives has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo with a coefficient of determination of 44.00%. The effect of other factors, such as the nature of the work, colleagues, perks, fairness in treatment, job stability, opportunities for idea contribution, salary/wages, performance recognition, and advancement prospects, is, however, just 56.00%. The positive findings thus demonstrate that giving incentives following employee's expectations and workload will promote employee job satisfaction at PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo and enhance both individual performance and organizational business performance.

Keywords: Job Satisfaction, Incentives

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode ex-post facto. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 30 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 44,00%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 56,00% yakni variabel jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Hasil positif menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diterima karyawan maka akan berdampak baik dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo yang pada akhirnya akan berimplikasi positif dalam peningkatan kinerja individu maupun kinerja bisnis organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Insentif

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Pentingnya sumber daya manusia dalam mengelola, mengaur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menurut Widodo (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan

sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang di perlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas itu dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelolah seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antaranya yaitu insentif dimana dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan. Menurut Handoko (2010:117) menyatakan bahwa "Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif".

Di samping itu pemberian insentif dapat menunjang kepuasan kerja itu sendiri. Namun insentif yang diberikan oleh perusahaan masih dirasakan belum cukup untuk mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan. Apalagi kalau target yang diberikan tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan mendapatkan insentif, sementara gaji yang diperoleh oleh karyawan tidaklah terlalu besar. Hal inilah yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan dari karyawan sehingga melakukan resign. Berikut jumlah karyawan pada bagian Pemasaran di PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo.

Tabel 1. Data Karyawan Pada Bagian Pemasaran

No.	Posisi Karyawan	Jumlah
1.	Sales Manager	1
2.	Supervisor Marketing	4
3.	Sales	20
4.	Counter	3
5.	Administrasi Sales	1
6.	Marketing Support	1

Sumber: PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo, 2023.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik mungkin maka dibutuhkan kepuasan kerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan, yang mana salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kerja kepada karyawan khususnya karyawan yang memiliki prsestasi atau loyal dalam bekerja. Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan dan rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja lebih giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya, insentif juga sesuatu yang mendorong, atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan.

Apabila insentif dikelola dengan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping juga dapat memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana karena variabel bebasnya terdiri dari satu variabel. Variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Penelitian ini

terdiri dari satu variabel bebas (independent) yaitu pemberian insentif sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Variabel Pemberian insentif (X)

Dalam penelitian ini terdapat 14 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pemberian motivator. Meneliti kebenaran asersi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian insentif

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=30)	Keterangan
1	0.810	0,306	Valid
2	0.800	0,306	Valid
3	0.721	0,306	Valid
4	0.685	0,306	Valid
5	0.681	0,306	Valid
6	0.774	0,306	Valid
7	0.713	0,306	Valid
8	0.798	0,306	Valid
9	0.798	0,306	Valid
10	0.527	0,306	Valid
11	0.741	0,306	Valid
12	0.527	0,306	Valid
13	0.452	0,306	Valid
14	0.568	0,306	Valid

Sumber: Olahan SPSS 21, 2023

Seperti yang ditunjukkan oleh 14 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel "Pemberian Insentif", hanya pernyataan-pernyataan tersebut yang dianggap lulus uji validitas, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai r hitung dalam artikulasi ini lebih menonjol daripada nilai r tabel. Karena berada di kategori sebenarnya, ia dapat maju ke 14 deklarasi dalam tes stabilitas.

Variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Kepuasan Kerja Representatif Sepuluh proklamasi digunakan dalam ulasan ini untuk mengilustrasikan aspek-aspek kepuasan kerja representatif. Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sejumlah besar ekspresi ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan kerja karyawan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=30)	Keterangan
1	0.862	0,306	Valid
2	0.862	0,306	Valid
3	0.862	0,306	Valid
4	0.590	0,306	Valid
5	0.862	0,306	Valid
6	0.862	0,306	Valid
7	0.862	0,306	Valid
8	0.771	0,306	Valid
9	0.771	0,306	Valid

10	0.592	0,306	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Olahan SPSS 21, 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, hanya 14 artikulasi yang digunakan untuk mengkuantifikasi variabel "Memberikan motivasi" yang dianggap telah menyelesaikan penilaian legitimasi. Dalam penjelasan ini, nilai r hitung lebih jelas daripada nilai r tabel. Itu bisa mendorong ke arah 14 pengumuman pada tes kesetiaan karena di kelas nyata.

Hasil Pengujian Realibilitas

Sepuluh proklamasi digunakan untuk mengilustrasikan aspek kepuasan kerja yang representatif dalam tinjauan ini. Menguji legitimasi dan kualitas tak tergoyahkan dari sejumlah besar artikulasi ini menghasilkan hasil yang menyertainya: Variabel (Y) kepuasan kerja agen.

Variabel Pemberian insentif (X)

Hasil uji relabilitas untuk variabel Pemberian insentif dijabarkan berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Pemberian insentif

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Pemberian insentif	0,891	0,6	Nilai <i>Cronbah</i>	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS 21, 2023

Insentif, koefisien reliabilitas pernyataan variabel Hal ini dikarenakan nilai alpha conbach (0,891 > 0,6) lebih tinggi dari nilai standar 0,6. Ini menyiratkan bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur motivasi Furnishing variabel dengan tingkat konsistensi yang sangat baik.

Variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil uji relabilitas untuk variabel kepuasan kerja karyawan dijabarkan berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas kepuasan kerja karyawan

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Kepuasan kerja karyawan	0,935	0,6	Nilai <i>Cronbah</i> <i>Alpa</i> > 0,6	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS 21, 2023

Koefisien ketergantungan untuk asersi variabel sehubungan dengan pemenuhan pekerjaan yang representatif. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai conbach alpha (0,935 > 0,6) lebih tinggi dari nilai tipikal 0,6. Ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang berhubungan dengan pemenuhan pekerjaan yang representatif dengan konsistensi yang umumnya sangat baik.

Hasil Analisis Regresi

Penemuan untuk menentukan dampak inspirasi terhadap pemenuhan pekerjaan delegasi PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo dikoordinasikan oleh kepala sekolah evaluasi kehilangan kepercayaan. Untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan mempertimbangkan bagian bebas, penilaian kepercayaan break signifikan digunakan untuk melihat apa arti faktor bebas untuk variabel dependen. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data yang menunjukkan penggunaan penilaian backslide yang jelas setelah uji asumsi kesamaan selesai dan dianggap berhasil. Penilaian kehilangan kepercayaan yang diselesaikan dengan bantuan SPSS membuahkan hasil:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.255	3.535		3.467	.002
	Insentif	.394	.084	.663	4.687	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Dari hasil analisis diatas maka model regresi antara Pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,255 + 0,394X$$

Adapun interpretasi dari model regresi sederhana di atas dijabarkan berikut ini:

1. Nilai predictable sebesar 12,255 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja spesialis memiliki nilai sebesar 12,255 satuan terlepas dari apa pengaruh variabel inspirasi.
2. Cara variabel "Memberikan dorongan" memiliki koefisien sebesar 0,394 menunjukkan bahwa sebenarnya mau bekerja adil dan kuadrat pemenuhan pekerjaan yang dialami oleh perwakilan PT. Gorontalo Nengapratama Mobilindo Di sisi lain, jika dilihat dari semuanya, peningkatan satu unit dalam game plan of boosts diikuti oleh peningkatan 0,394 unit dalam kepuasan kerja delegasi.

Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian model dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian signifikansi pengaruh dari variabel pemberian insentif terhadap Variabel kepuasan kerja karyawan. Adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Hipotesis
 Ho : Tidak terdapat pengaruh dari pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nengapratama Mobilindo Gorontalo
 H1 : Terdapat pengaruh dari pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nengapratama Mobilindo Gorontalo
2. Penentuan tingkat signifikansi
 Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%
3. Penentuan Statistik Uji
 Dalam melakukan uji signifikansi pengaruh dalam model regresi akan digunakan uji t. Setelah diperoleh model persamaan regresi, maka langkah selanjutnya melakukan pengujian hipotesis. Hal ini dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
4. Penentuan Kriteria uji
 Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka Ho ditolak, dan jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel maka Ho diterima
5. Kesimpulan

Adapun hasil Pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS 21 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Model	t-Hitung	Sig	t _{Tabel}	Keterangan
(Constant)	3.467	0.002		
Pemberian insentif	4.687	0.000	2,048	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Hasil analisis pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Pemberian insentif adalah sebesar 4,687. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-

1 atau $30-1-1=28$ sebesar 2,048. Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,687 > 2,048$). Selain itu apabila kita membandingkan nilai signifikan (P_{value}), maka dapat dilihat bahwa nilai P_{value} (0,000) dari pengujian ini lebih kecil dari 0.05. Sehingga pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo.

Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai koefisien jaminan (R Square) digunakan untuk menentukan besarnya variasi faktor bebas dalam memahami variabel dependen. Nilai koefisien jaminan ada di kisaran nol dan satu. Nilai kecil R^2 menganggap bahwa pembatasan faktor otonom untuk menentukan faktor bebas sangat terbatas. Dengan asumsi nilai variabel otonom mendekati satu, secara praktis akan memberikan semua data yang diharapkan untuk meramalkan nilai variabel dependen. Koefisien jaminan berkisar dari 0 hingga 100 persen. Tabel 4. menggambarkan besarnya koefisien determinasi (R^2):

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.420	2.77446

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Dengan memperhitungkan efek appraisal-delay dari model kondisi backslide sebelumnya, koefisien konfirmasi R^2 adalah 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa 44,00% pekerja PT puas dengan posisinya. Motif mempengaruhi Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Faktor-faktor seperti pekerjaan, aksesori, tunjangan, perlakuan adil, kualitas pengawas yang konsisten, peluang luar biasa untuk memberikan pertimbangan, gaji/kompensasi, sertifikasi pelaksanaan, dan pintu terbuka kritis untuk pengembangan 56,00% berdampak pada pemenuhan pekerjaan spesialis.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo dengan Hasil positif menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diterima karyawan maka akan berdampak baik dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo yang pada akhirnya akan berimplikasi positif dalam peningkatan kinerja individu maupun kinerja bisnis organisasi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu "diduga terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo, terbukti dan dapat diterima".

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo terus mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan dengan berbagai kebijakan pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja. Kemudian pemberian insentif bukan hanya didasarkan pada penjualan unit bagi sales namun juga bagi karyawan lain yang mampu mencapai target kerja terbaik bagi PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo
2. Sebaiknya PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo memperhatikan jumlah insentif dari karyawan dengan menyesuaikan jumlah insentif yang bersaing dengan perusahaan kompetitor karena karyawan menjadi tidak loyal jika penjualan yang berhasil dilakukan, tidak mendapatkan insentif yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Baqi, Fuad, Rhian Indradewa, 2021. The Effect Compensation On Job Satisfaction Of Permanent Employees and Contract Employees, *Vol. 4, No. 8*.
- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Ediai Pertama. Bangka Belitung.
- Akbar, Fauzan, 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kntor Wilayah Pekanbaru, *Vol. 4. No. 1*.

- Andriani Rangkuti, Selvy Chairunnisa, Al Fa Ridho Ryantoso, 2019. Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia, *Vol. 8, No. 1, Hal. 108-120*.
- Asniwati, 2019. The Effect Of Motivation, Training and Incentives on Employee Performance, *February 2022, pp. 01-13*.
- Damayanti, Rizki, Agustina Hanafi, dan Afiyandi Cahyadi, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadija, *Vol. 4. No. 2. Palembang*.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Eko, Widodo Supamo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.
- Fengky, N., E. Tawal, B. Lumanauw, B. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA, Vol.5 No.1, September 2011, Hal. 1 – 10*.
- Hasibuan S. P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnul Hayati, Yetty, (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT BPR Parahabab Bogor, *Vol. 7, No.*
- Long, R. D., Wilder, D. A., Betz, A., & Dutta, A. (2012). Effects of and Preference for Pay for Performance: an Analogue Analysis. *Journal of Applied Behavior Analysis, 45(4), 821-826*. <https://doi.org/10.1901/jaba.2012.45-821>.
- Made Nadya Rahayu, Ni, I Gede Riana, 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian, *Vol. 6, No. 11*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Misbahudin Muayyad, Deden. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.
- Pratama, M. Ramaditya, Moch Al Musadieg, dan Maria Goretti Wi Endang, 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Atria Hotel and Conference, *Vol. 25. No. 2. Malang*.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Selemba Empat.
- Sari, R., N. (2016) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol.4 No.2*.
- Septerina, Rusda Irawati, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia.
- Sembiring, Agus, 2017. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, *Vol. 9, No. 3*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Widhianingrum, Wahna, 2018. The effect of giving incentives to employee performance PT. BPR ekadharna magetan, *Vol. 2, Issue. 4*.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yip, W. C. M., Hsiao, W., Meng, Q., Chen, W., & Sun, X. (2010). Realignment of incentives for health-care providers in China. *The Lancet, 375(9720), 1120- 1130*. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(10\)60063-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(10)60063-3).