

Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Batudaa Kabupaten Gorontalo

Rezitha Leicha Alfita Akase¹, Hedy Vanni Alam², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: rezitaakase@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to determine the influence of incentives and the working environment on employee performance at the Batudaa Public Health Center, Gorontalo Regency. The data are collected through a questionnaire. The population in this research is 54 employees, and the sample is determined using saturated sampling. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. The results indicate that partially, incentives have a positive and significant influence on employee performance, and the working environment has a positive and significant influence on employee performance at the Batudaa Community Health Center, Gorontalo Regency. Simultaneously, incentives and the working environment significantly influence employee performance. Furthermore, the R Square Value is 47.3% meaning that the incentive and working environment variables can explain the performance variable by 47.3%. The remaining 52.7% is explained by other variables not examined. Thus, the researcher's hypothesis is confirmed.*

Keyword: *Incentives; Working Environment; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa Kab. Gorontalo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah 54 pegawai sedangkan sampel menggunakan sampling jenuh. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa Kab. Gorontalo. Selanjutnya, nilai R Square yaitu sebesar 47,3%, yang berarti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan variabel lingkungan kerja sebesar 47,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Kata Kunci: Insentif; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Puskesmas Kecamatan Batudaa merupakan Puskesmas induk yang ada di Kecamatan Batudaa. Puskesmas Kecamatan Batudaa adalah unit kesehatan yang letaknya ditengah-tengah masyarakat dengan akses mudah dijangkau.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Batudaa Kab. Batudaa

No	Aspek Pelayanan Kinerja	Nilai Kinerja 2020	Nilai Kinerja 2021	Nilai Kinerja 2022	Target Realisasi Kinerja
1	Orientasi Pelayanan	90.05	91.00	90.15	>95%
2	Integritas	80.15	93.15	92.45	>95%
3	Komitmen	80.76	84.76	83.60	>95%
4	Disiplin	79.05	81.05	80.25	>95%
5	Kerja Sama	80.05	88.00	82.15	>95%
	Jumlah	410.06	437.96	428.6	

Sumber: Puskesmas Batudaa 2023

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai puskesmas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 27,9. sedangkan pada tahun 2021 ke 2022 terjadi penurunan sebesar 9.36. rendahnya efektivitas dan efisiensi kerja terhadap evaluasi hasil yang dicapai puskesmas batudaa dapat dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, rendahnya suatu kinerja akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tercapainya tujuan perusahaan juga didukung dengan adanya kerjasama dan koordinasi yang baik dari setiap anggotanya. Untuk memperoleh nilai yang baik pegawai harus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang sudah ditetapkan berdasarkan standar penilaian kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu instansi serta dapat tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu insentif. Menurut Gorda (2008:141) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik pula. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan atau instansi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang merupakan tempat dimana sesuatu yang langsung dapat dilihat dan sesuatu yang berada dekat dengan para pegawai dan dirasakan langsung oleh pegawai yang bekerja dan berhubungan dengan kinerjanya. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja, kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan organisasi/instansi ataupun pegawainya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Batudaa Kabupaten Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Batudaa Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 54 pegawai. Dengan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner merupakan teknik yang dilakukan dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Selain itu, teknik Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan tersebut terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*real*) dan relevan.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	78.101	12.246		6.378	.000		
	X1	.479	.161	.405	3.352	.030	.589	1.235
	X2	.328	.145	.353	2.887	.023	.589	1.235

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 78.101 + 0,479X_1 + 0,328X_2 + + \varepsilon$$

- Nilai konstanta sebesar 78,101 hal ini berarti jika diasumsikan variabel insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai pada puskesmas batudaa (Y) akan tetap atau tidak berubah sebesar 78,101. dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif (X_1) adalah sebesar 0,479 ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel insentif (X_1) sebesar satu satuan, maka akan memberikan pengaruh dengan nilai positif naik sebesar 0,479 pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,328 ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan memberikan pengaruh dengan nilai positif naik sebesar 0,328 pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	78.101	12.246		6.378	.000		
	X1	.479	.161	.405	3.352	.030	.589	1.235
	X2	.328	.145	.353	2.887	.023	.589	1.235

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui hasilnya yaitu:

- Variabel insentif (X_1) memiliki nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,030 < 0.05$, dengan nilai T_{hitung} sebesar $3.352 > 1.675$ (T_{tabel}) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Batudaa (Y).
- Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,023 < 0.05$, dengan nilai T_{hitung} sebesar $2.887 > 1.675$ (T_{tabel}) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Batudaa (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.438	2	299.219	13.092	.000b
	Residual	4935.433	51	96.773		
	Total	5533.870	53			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasilnya yaitu:

1. Nilai $F_{hitung} = 13.092$ dan $F_{tabel} = 2,790$ jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel insentif dan lingkungan kerja Sama-Sama Berpengaruh Terhadap Variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa (Y).
2. Nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Variabel insentif dan lingkungan kerja Sama-Sama Berpengaruh Terhadap Variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.629a	.408	.473	9.83734	.408	13.092	2	51	.004
a. Predictors: (Constant), X2, X1									
b. Dependent Variable: Y									

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil analisis data yang ditunjukkan pada tabel di atas Diperoleh nilai $R = 0,408$, Adjusted R Square = 0.473 . Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel insentif (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai puskesmas batudaa (Y) sebesar 47.3%. Sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Helpiani (2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan apabila pemberian insentif semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa. Karena dengan adanya pemberian insentif cenderung akan merangsang semangat para pegawai. Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada para pegawai berdasarkan hasil kerja atau target yang dicapai. Pemberian insentif ini dimaksudkan agar para pegawai mau bekerja dengan lebih baik sehingga mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Seorang pegawai mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, sehingga pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri pegawai yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi dalam peningkatan kerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan banyak pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja dengan produktif karena lingkungan kerja bagi para pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja sehingga lingkungan kerja yang mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik mempunyai kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa Kab. Gorontalo. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Siti Aisyah (2022) yang menyatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif yang baik kepada pegawai tentunya dapat meningkatkan semangat para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian insentif juga dalam suatu instansi merupakan salah satu peran penting karena biasanya untuk menarik pegawai yang berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia serta meningkatkan kinerjanya. Insentif juga diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja seperti rendahnya kinerja, karena kurangnya motivasi kerja, kejelasan status dan tidak adanya tambahan pendapatan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Sehingga semakin baik pemberian insentif maka akan semakin baik pula kinerja atau kontribusi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, lingkungan kerja merupakan keseluruhan saran dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya baik lingkungan sesama pegawai, lingkungan atasan dan pegawai serta lingkungan fisik tempat para pegawai bekerja.

KESIMPULAN

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa. Sehingga, jika semakin baik pemberian insentif kepada para pegawai maka akan berdampak positif pada kinerja, karena pemberian insentif dapat merangsang semangat para pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Batudaa. Sehingga, jika semakin baik lingkungan kerja para pegawai baik lingkungan kerja sesama pegawai maupun atasan dan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa. Sehingga, semakin baik pemberian insentif dan semakin baik pula kenyamanan dalam lingkungan kerja maka akan menunjang kinerja pegawai pada Puskesmas Batudaa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Japb*, 5(1), 2022.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.

- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i5.66>
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N.
- A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/Ekobistek.V7i1.4>
- Efendi, & Ovami. (2021). Determinan Volatilitas Harga Saham Pada Perusahaan Food And Beverages : Model Regresi Panel. *Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 2(2), 89–103.
- Firdaus Dan Norawati, S. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan* (B. Utami (Ed.)).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akmami*, 1(3), 209–219. [Http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/Akmami/article/view/89](http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/Akmami/article/view/89)
- Irsyan, A., Absah, Y., Lubis, A. N., Pasca, P., Universitas, S., Management, T., Manajemen, J., Dan, S., & Bisnis, A. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 295–304. <https://doi.org/10.36407/Jmsab.V4i1.311>
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(September), 32–38.
- Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 315–321. <https://doi.org/10.36418/Jii.V1i4.47>
- Junaedy, A., Hasan, S., & Bijang, J. (2019). Yume : Journal Of Management Pengaruh Insentif , Promosi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. *YUME : Journal Of Management*, 2(3), 151–162. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.321>
- Kusumastuti, I., Ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/Rn.V3i1.1540>
- Laloan, C., Kandori, I., & Rori, R. N. (2020). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Malalayang Manado. *Literacy: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 117–131. <https://doi.org/10.53682/Literacyjpe.V1i2.579>
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jambura*, 4(2), 145–149. [Http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB](http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB)
- Mafra, N. U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V4i1.566>
- Maharani, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor POS Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*. [31. https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3705](https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3705)

- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1)16-29. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Muhafi, & Arief, Zaiful R. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Ro Bangkalan Tahun 2019. *Ecosocio : Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 4(1), 36-42.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i3.4847>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Oktariansyah, O., & Usman, B. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i4.5099>
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan Di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75-85. <https://doi.org/10.33489/Mibj.V17i2.203>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i3.818>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11-20. <https://doi.org/10.24269/Asset.V2i1.2548>
- Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gaya Media