

## **Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Turnover Intention Karyawan : Survey Pada Rumah Sakit di Gowa**

**Rasyid Rahman**

Email: [rasyidrahman@gmail.com](mailto:rasyidrahman@gmail.com)

*Dosen Program Studi Manajemen STIEM Bongaya*

**Muhammad Irwan Darwis**

Email: [mirwandarwis@gmail.com](mailto:mirwandarwis@gmail.com)

*Mahasiswa Program Studi Manajemen STIEM Bongaya*

**Muh. Idrus Stambul**

*Dosen Program Studi Manajemen STIEM Bongaya*

Corresponding Author

**Nama Author : Muhammad Ifwan Darwis**

Email: [mirwandarwis@gmail.com](mailto:mirwandarwis@gmail.com)

*Received: 04 Februari 2024, Revised: 15 April 2024, Accepted: 30 Mei 2024:  
Published: 29 Juni 2024*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Yapika Gowa Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS dan data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Yapika Gowa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara Parsial Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention dan variabel Pemberian Insentif berpengaruh Positif signifikan terhadap Turnover Intention pada Pada Rumah Sakit Umum Yapika Gowa.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Pemberian Insentif, Turnover Intention

**Abstract:** This research aims to examine and analyze the influence of work stress and incentives on employee turnover intention at Yapika Gowa General Hospital. The type of research used in this research is quantitative research. The sample in this study was 65 respondents. This research uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS program and data obtained from questionnaires distributed to employees of the Yapika Gowa General Hospital. The results of this research show that partially Job Stress has a significant positive effect on Turnover Intention and the Incentive variable has a negative effect on Turnover Intention at the Yapika Gowa General Hospital.

**Keywords:** Job Stress, Providing Incentives, Turnover Intention

### **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusianya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara

langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (turnover intention) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Abdillah (2012) Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Dewi & Sriathi, 2019). Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014)

Beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan adalah stres kerja dan insentif. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2019), dalam (Rafi et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Rafi et al., 2023). Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik, haruslah memperhatikan setiap aspek yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianturi dan Rahayu (2020) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Perbedaan hasil penelitian tersebut memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis ulang pengaruh stres kerja dan pemberian insentif terhadap turnover intention karyawan

## II. LITERATUR REVIEW

### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hanawi (2011) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan (Rahman, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang secara khusus mengkaji peran dan hubungan manusia dalam suatu perusahaan (Larasati, 2018). Menurut Karim (2023) MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Amelia et al., 2022 : 134 fungsi MSDM terdiri atas (a) **Perencanaan**, yakni merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. (b). **Pengorganisasian**, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, (c). **Pengarahan**, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (d). **Pengendalian** adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. (e). **Pengadaan** adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. (f). **Pengembangan** adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. (g). **Kompensasi** adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan keadaan dinamis individu dalam menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan yang terkait dengan hasil yang diinginkannya, dengan konsekuensi tidak terduga serta signifikan (Handani & Andani, 2019). Terdapat empat faktor penyebab stres kerja (Muslim, 2021) yaitu ; (a) lingkungan fisik, (b) individual, berupa konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan, tidak adanya kontrol, (c) kelompok, dan (d) organisasi.

Indikator-indikator stres kerja di dalam bukunya Sule dan Saefullah (2019:398), (Frengky et al., 2022) adalah sebagai berikut: (a.) Tuntutan Tugas. Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, dan otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. (b). Tuntutan Peran. Hubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. (c) Tuntutan Hubungan Antarpribadi. Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, kurangnya dukungan social dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara pegawai dengan kebutuhan social yang tinggi. (d) Tuntutan pada Struktur Organisasi. Menentukan tingkat referensial dalam organisasi tingkat aturan dan peraturan, dan keputusan yang diambil

### Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh (Rangkuti et al., 2019).

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015 : 268), dalam (Rangkuti et al., 2019) antara lain sebagai berikut (a). Piecework. Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. (b) Bonus. Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. (c) Komisi. Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua

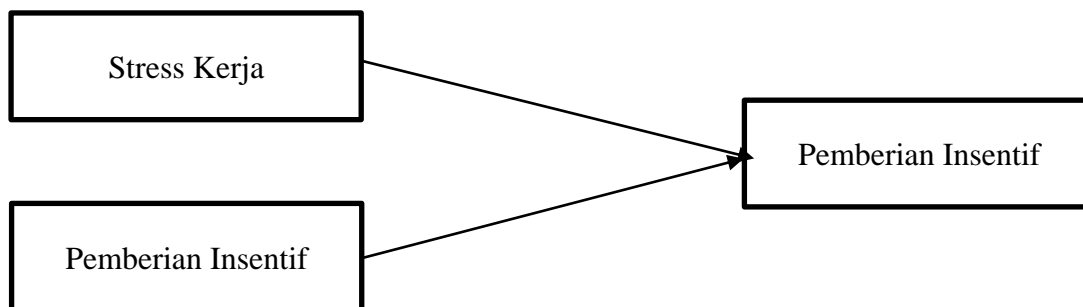
bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. (d) Kematangan. Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga teknikal dan profesional ilmiah, sring terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

### Turnover Intention

Menurut Robbins dalam (Pranata & Irbayuni, 2022) turnover intention adalah bentuk keinginan berhenti karyawan dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri maupun yang dilakukan perusahaan. Sedangkan menurut Hartono dalam (Rahmat et al., 2019) turnover intention merupakan ketentuan dan kemampuan seseorang karyawan untuk dapat keluar dari perusahaan.

Menurut Jehanzeb et al.(2013), dalam (Dewi & Sriathi, 2019) terdapat tiga indikator untuk mengukur turnover intention yang ; (a) Pikiran untuk keluar, dimana situasi di dalam perusahaan dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, (b) .Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga memicu keinginan karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, (c) Adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan kedepan

### Kerangka Konsep



### Hipotesis

- H1 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Rumah Sakit Umum Yapika Gowa.
- H2 : Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Rumah Sakit Umum Yapika Gowa

## METODOLOGI

### Metode

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), dalam (Rangkuti et al., 2019), mengemukakan bahwa “Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Yapika Gowa yaitu dengan jumlah 186 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat presisi sebesar 10%, sehingga jumlah sampel sebanyak 65 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner.

Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda yakni analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Stres Kerja* dan *Pemberian Insentif* sebagai variabel independen terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

**Y** : Turnover Intention

**a** : Nilai *Intercept* atau konstanta

**b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>** : Koefisien Variabel Bebas

**X<sub>1</sub>** : Stres Kerja

**X<sub>2</sub>** : Pemberian Intensif

**e** : *Error Term*

### Hasil

Hasil uji validitas data menunjukkan bahwa semua butir instrumen variabel bebas (*Stres Kerja* dan *Pemberian Insentif*) dan variabel terikat (*Turnover Intention*) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar. Demikian juga uji reliabilitas diketahui bahwa semua butir instrumen variabel bebas (*Stres Kerja* dan *Pemberian Insentif*) dan variabel terikat (*Turnover Intention*) dinyatakan Reliabel nilai Koefisien Alpha  $>$  0,60. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil analisis pengaruh pengalaman audit, skeptisisme profesional, dan tekanan waktu terhadap kemampuan auditor mendeteksi *fraud* dengan menggunakan analisis regresi berganda dan menggunakan aplikasi SPSS dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1 : Hasil Analisis

Uraian	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	T hitung	p-value
(Constant)	-8,687	-2,865	0,006
Stres kerja	0,528	7,738	0,000
Pemberian insentif	0,165	2,572	0.013

Dependent Variable: Turnover intension

Sumber : Data diolah Tahun 2024 dengan menggunakan SPSS 25

Hasil perhitungan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = (-8,687) + 0,528 X_1 + 0,165 X_2 + e$$

Maka diketahui konstanta sebesar -8,687; artinya jika turnover intention nilainya 0, maka stres kerja, dan Pemberian Insentif. nilainya sebesar -8,687. Maka Variabel Y yaitu Turnover Intention Bertambah 0,528 atau dengan Persentase 52,8%. Koefisien regresi variabel ketika Stres Kerja bernilai 0,528, artinya ketika stres kerja mengalami peningkatan, maka turnover intention telah mengalami kenaikan. Koefisien regresi Pemberian Insentif bernilai 0,165, artinya jika Pemberian Insentif mengalami kenaikan, maka turnover intention telah mengalami kenaikan.

Uji statistik tabel diketahui bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,738 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998, sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,738 > 1,998$ ) dengan nilai signifikan 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Kemudian diketahui bahwa variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,572 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998, sehingga ( $t_{hitung} 2,572 > t_{tabel} 1,998$ ) dengan nilai signifikan 0,013. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

### III. PEMBAHASAN

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7,738 dengan taraf signifikan 0,000. Karena  $t_{hitung} 7,738 > 1,998$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Stres kerja ( $H_1$ ) dinyatakan diterima. Maka Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

### **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Turnover Intention**

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai  $t$  hitung 2,572 dengan taraf signifikan 0,013. Karena  $t$  hitung  $2,572 > 1,998$  dan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Biasanya besarnya insentif mempengaruhi tingkat keinginan berpindah kerja, karena karyawan merasa tidak puas dengan insentif yang telah diberikan. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian (Pratiwi et al., 2020) Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

### **IV. KESIMPULAN**

**Kesimpulan;** (a). Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat turnover intention yang dirasakan karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Gowa. (b). Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang rendah dapat meningkatkan angka turnover intention pada Rumah Sakit Umum Yapika Gowa.

**Keterbatasan dan Saran.** Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai stres kerja, dan pemberian insentif terhadap turnover intention. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Turnover Intention.

### **REFERENSI**

- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam Smsi Sulsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 489–499.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Cahyo, K. N., Martini, M., & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6),
- Frengky, F., Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Komardi, D. (2022). Pengaruh Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Cahaya Indah Sang Surya Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(3), 330–342.

- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lestari, S. M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bri Kc Tanjung Redeb– Berau). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia pustaka.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462–472.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach cafe and bistro. *Agora*, 7(2).
- Oktariansyah, O., & Usman, B. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367–382.
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 369–378.
- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. CV. Media Sains Indonesia.
- Rafi, M., Binangkit, I. D., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Turnover Intention PT. Sumatera Inti Seluler. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 577–587. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5749>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Sari, K., Nurliza, N., Fatimah, M. F. N., Melvia, V., & Putri, A. M. (2021). Analisis lingkungan eksternal dalam menghadapi persaingan bisnis pada PT. Telkom Indonesia Tbk. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3051–3056.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah, S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 207–218.



- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881.
- Wijaya, R., Halin, H., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Promexx Stationery Kota Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1375–1385. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1724>