Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong

Sitti Masyita¹

Email: sittimasyita58@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Indonesia

Usna Wulandari²

Email: usnawulandari@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Indonesia

Corresponding Author:

Nama author: Sitti Masyita. Telp./Hp. 085240727880

E-mail: sittimasyita58@gmail.com

Received: 10Agustus 2023, Revised: 20Agustus 2023, Accepted: 27 Oktober 2023,

Published:30 Oktober 2023

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Pelayaran Barombong. Yang beralamat di Jalan Permandian Alam No.1, Barombong, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90225. Waktu Penelitian direncanakan kurang lebih 2 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Pelayaran Barombong dengan jumlah sebanyak 105 PNS. Jadi Ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Dari hasil output yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya pemberian insentif bukan lah alat ukur yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai. 2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Pengalaman kerja seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan akan memberikan hal yang positif terhadap instansi. 3. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif dan Pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya pemberian insentif dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan semakin bagus kinerja yang dimiliki dan akan meningkatkan kinerja pegawai

Kata kunci: Pemberian Insentif, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract: This research was conducted at the Barombong Shipping Polytechnic. The address is Jalan Permandian Alam No.1, Barombong, Tamalate District, Makassar City, South Sulawesi 90225. The research time is planned to be approximately 2 months. The population in this study were civil servants at the Barombong Shipping Polytechnic with a total of 105 civil servants. So the sample size required in this research is 51 respondents. From the output results carried out in the first hypothesis, it can be concluded that giving incentives does not have a significant effect on employee performance. This means that providing incentives is not a measuring tool that can improve employee performance. 2. From the results of the regression test carried out on the second hypothesis, it can be concluded that work experience has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better an employee's work experience will influence

the employee's performance and will provide positive things to the agency. 3. From the results of the regression test carried out on the third hypothesis, it can be concluded that providing incentives and work experience simultaneously influence employee performance. This means that the provision of incentives and the work experience that employees have will influence employee performance and the better their performance will be and will improve employee performance Keyword: Providing Incentives, Work Experience, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, suatu perusahaan sering dihadapkan dengan berbagai masalah yang dapat mengakibatkan kegagalan suatu perusahaan. Dalam hal ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, karena faktanya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sehingga setiap perusahaan mempunyai daya saing yang tinggi dan mampu bertahan dalam menghadapi perkembangan bisnis yang semakin kompetitif. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan pegawai untuk meningkatkan kinerja yang baik, karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawainya. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Perkembangan dalam dunia instansi yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap instansi atau organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan manajemen yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah instansi. Salah satu upaya yang dilakukan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu atau pegawai, suatu instansi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Tujuan dari hal tersebut adalah memberikan kepada instansi sebuah satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan manajemen instansi sehingga dapat berkembang dan digunakan dalam memelihara kualitas pegawai. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu upaya dalam memotivasi pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik adalah pemberian insentif. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas bekerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin instansi atau organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada instansi tempatnya bekerja. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pekerja lebih giat dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Insentif dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja merupakan modal dari pegawai itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukkan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang

diembannya. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kokasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan pegawai tersebut. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil lebih baik dapat dicapai. Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Barombong merupakan sekolah transportasi dibawah Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan dan telah menghasilkan ribuan pelaut handal dan mempunyai daya saing yang tinggi. Dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga transportasi laut yang handal di dunia internasional, maka Poltekpel Barombong turut mendukung tuntutan kebutuhan tersebut dengan melaksanakan program pendidikan Diploma III jurusan Studi Nautika, Studi Permesinan Kapal dan Studi Manajemen Transportasi Laut. Dengan adanya program ini, maka diharapkan visi Politeknik Pelayaran Barombong, yaitu mewujudkan taruna yang memiliki artificial intelengence dapat terwujud. Namun disamping program pendidikan Diploma III di Poltekpel Barombong tetap melaksanakan program diklat pelaut pembentukan lainnya yaitu Diklat Pelaut Tingkat III dan Diklat Pelaut Tingkat IV.

II. LITERARUR REVIEW.

Pemberian Insentif

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin instansi atau organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada instansi tempatnya bekerja. Berdasarkan pengertian diatas, insentif adalah bentuk penghasilan yang diberikan kepada pegawai selain gaji yang bertujuan untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik dan berkualitas.

Prinsip pemberian insentif berhubungan dengan kinerja pegawai yang melampaui standar tertentu yang telah ditetapkan perusahaan atau 13 instansi. Pegawai yang telah bekerja keras dan mencapai target akan mendapatkan penghargaan, wujudnya bisa uang, barang, dan lainnya.

Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kokasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan pegawai tersebut.

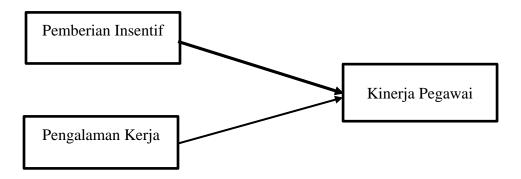
Menurut Handoko (2013:78) menyatakan pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dari beberapa definisi pengalaman kerja diatas, dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Menurut Mahsun dalam (Tangkawarouw, Lengkong, & Lumintang, 2019) "kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi".

Menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dari beberapa pengertian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 : Kerangka Konsep Penelitian

III. METODOLOGI

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini juga termasuk pendekatan penelitian kuantitatif, disebut kuantitatif karena banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta dari penampilan dan hasilnya, demikian juga dengan pemahaman akan kesimpulan penelitian. (Sugiyono, 2020).

Hasil Analisis:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi). Adapun tabel deskriptif sebagai berikut :

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation					
Pemberian Insentif	51	12,00	24,00	20,0392	2,15370					
Pengalaman Kerja	51	18,00	25,00	21,7647	1,50450					
Kinerja Pegawai	51	18,00	25,00	22,0196	1,94412					
Valid N (listwise)	51									

Berdasarkan tabel 5.15 diatas menunjukkan jumlah data sampel sebanyak 51. Dari 51 sampel tersebut (minimum) variabel Pemberian Insentif (X1) sebesar 12,00, variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 18,00, sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 18,00, Total (maximum) variabel Pemberian Insentif (X1) sebesar 24,00, variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 25,00, variabel Kinerja Pegawai sebesar 25,00. Dengan demikian variabel Pemberian Insentif (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) mempunyai nilai standar deviasinya (2,15370), dan (1,50450), sementara nilai mean sebesar (20,0392), dan (21,7647) variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai standar deviasi (1,94412) dan nilai mean (22,0196). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji dampak dari realiasai penerimaan pajak dan retribusi daerah terhadap pendapatan asli daerah, maka digunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis untuk hipotesis dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

	ots*

4.4.4.1.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients						
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.				
1	(Constant)	5,166	3,894		1,327	,191				
	Pemberian Insentif	-,006	,104	-,006	-,053	,958				
	Pengalaman Kerja	,779	,149	,603	5,239	,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas variabel Pemberian Insentif menunjukan Thitung sebesar -053 sementara itu nilai Ttabel = -2.011 maka Thitung < Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.958 > 0.05 artinya variabel Pemberian Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Pengalaman Kerja menunjukan Thitung sebesar 5,239 sementara itu nilai Ttabel = 2.011 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 artinya variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hasil Uji statistic t dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh Pemberian 74 Insentif terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil yang tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Pemberian Insentif (X1) sebesar -053 yang lebih kecil dari t table yakni sebesar -2.011 atau t hitung (-053) < t table (-2.011). Sementara untuk nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikansinya sebesar 0.958 yang lebih besar dari 0.05 atau (0.958>0.05) dimana 0.05 merupakan tingkat signifikan maksimal. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa adanya insentif yang diberikan belum tentu dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, dengan adanya pemberian insentif pegawai akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja, pemberian insentif adalah salah satu hal pokok yang harus diperhatikan karena semangat tidaknya seorang pegawai bisa juga disebabkan oleh besar memadai atau tidaknya insentif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Andini Dwi Saputri 2021) yang mengatakan bahwa pemberian insentif tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hasil Uji statistic t dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh

Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Pengalaman kerja (X2) sebesar 5,239 yang lebih besar dari t table yakni sebesar 2.011 atau t hitung (5,239) > t table (2.011). sementara untuk nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikansinya 75 sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau (0.000

Seperti telah dijelaskan pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerimaan pajak daerah berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan asli daerah. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi penerimaan pajak daerah semakin meningkat pendapatan asli daerah. Pada dasarnya pajak daerah mempunyai peran penting dan menjadi sumber pendapatan dalam meningkatkan pendapatan asli daerah serta membiayai keperluan pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena pentingnya pajak daerah tersebut maka perlu dikelola secara tertib berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan sehingga dapat menambah pendapatan asli daerah (Yusmalina et al., 2020). Pajak daerah perlu ditingkatkan pengelolaanya karena menjadi sumber utama pendapatan daerah (Ismail, 2018).

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fitra, 2016) dan (Iqbal & Sunardika, 2018) serta (Yusmalina et al., 2020) yakni hasil penelitiannya pajak daerah berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan asli daerah.

3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. hasil Uji statistic F dalam penelitian ini menunjukkan Pemberian Insentif dan Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 13,739 Setelah itu dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3.19 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan Fhitung > Ftabel (13,739 > 3.19) dengan sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa peran Pemberian Insentif dan Pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. tetapi juga memperhatikan kebutuhan pegawai dan menjadikan pegawai yang efektif dan efesien serta produktivitas yang baik. Selain itu, secara garis besar faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yaitu intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor pendukung dari luar pegawai yaitu gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, insentif, dan sistem manajemen di lingkungan kerja itu sendiri.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Merujuk pada pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa; (1) Dari hasil output yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya pemberian insentif bukan lah alat ukur yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai. (2) Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada

hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Pengalaman kerja seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan akan memberikan hal yang positif terhadap instansi. (3) Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif dan Pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya pemberian insentif dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan semakin bagus kinerja yang dimiliki dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pemberian Insentif dan Pengalaman kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Pemberian Insentif pada Politeknik Pelayaran Barombong sudah diberikan dengan baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang merasa pemberian insentif yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan kerja dan jabatan yang mereka emban saat ini. (2) Bagi peneliti berikutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian pada variabel pemberian insentif, dikarenakan pada penelitian ini variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan agar dapat mengangkat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAFA PUBLISHING.
- Andriani Dwi Sri. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. TOHAR MEDIA.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. Jurnal Dimensi, 9(1), 74–86.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. Jurnal Ekonomi, 20(3), 373–383.
- Ballo, T. J., Setyorini, T., Bisnis, J. A., & Kupang, P. N. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karang Teguh Abadi Provinsi Ntt. 11–15.
- Efendi, Ruslan. Junita Lubis, Elvina (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. Journal of Law, Administration, and Social Science, 1(2), 84–94.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Pengertian Sampel Menurut Sugiyono. 2020, 43–54.
- Febri, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Pekanbaru. 9(4), 2253–2260.
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halim, A. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Ilmiah Ilmu Manajemen, 1(1), 40–48.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Economics and Business UBS, 8(1), 89–97.
- Handayani, Ririn. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko. (2013). Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hartono, T, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT), 7(1), 220–237.
- Hasibuan Malayu. (2014). Managemen Sumber Daya Manusia. Managemen Sumber Daya Manusia, 4, 288. Hasibuan, Malayu S. P.
- (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Mirza Buana, A., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 1(1), 71–83.
- Iklim, D. A. N., Terhadap, K., & Dosen, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja dosen pada politeknik pelayaran barombong. 2(1), 72–83.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. Jmm Unram Master of Management Journal, 11(1), 13–20.
- Indrawan, B., & Kaniawati Dewi, R. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. Jurnal E-Bis (EkonomiBisnis), 4(1), 78–87.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo. Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi, 7(2), 1–18.
- Maharani, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. Jurnal Ilmu Administrasi Negara UNISMUH, 2(1), 17–31.
- Marendra, M. (2017). Pengaruh Implementasi Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Instansi Perspektif Ekonomi Islam. Jurnal Manajemen, 14(4), 2022–2715.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta.
- Nabilah, R., & Siswanti, T. (2022). Pengaruh Bantuan Produktif Usaha Mikro (Bpum) dan Total Aset Terhadap Laba Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Jakarta Timur. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 2(2), 89–99.
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. Jurnal Bisnis Darmajaya, 6(1), 44–54.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25–42.
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia).



- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugeng, S., Tirtayasa, S., & Khair Pasaribu, H. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1)(2)(3). 17(2), 224–239.
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 1227–1237.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploiratif, Enterpretif Dan Konstruktif. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.
- Sumarsid, S., & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer, 5(2), 43–49.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 546-554.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Jurnal EMBA, 7(1), 371–380.
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Widya Cipta, 3(1), 17–24.