



PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KEJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, CABANG BOGOR

THE EFFECT OF INCENTIVES AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK CENTRAL ASIA, BOGOR BRANCH

Jean Claudia Kwandy¹, Sutrisno²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : jeje.kwandy.app@gmail.com, dosen00035@unpam.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 07-09-2026

Revised : 09-09-2026

Accepted : 11-09-2026

Pulished : 13-09-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of providing incentives and work motivation on employees of PT. Bank Central Asia Bogor branch. This study uses a quantitative research system. The population in this study is the Bogor branch's Customer Service Operations with a sample of 50 people with each person filling out 30 questions. The nature of the research is divided into three main properties, namely exploratory research, descriptive research and causal research, the nature of this research aims to test a theory or hypothesis of one or more of two variables to strengthen or even reject the theory or hypothesis that already exists. With this independent variable incentive (X1), motivation (X2), employee performance (Y) at PT Bank Central Asia Bogor branch. From the results of $Y = 8.946 + 0.180 (\text{Incentive, } X1) + 0.596 (\text{Work Motivation, } X2) + 4.860$ it is known that incentive (X1) is rejected and motivation (X2) is accepted. Providing incentives and work motivation simultaneously contributes to influencing employee performance by 0.548 at PT Bank Central Asia Bogor branch by 54.8%. Meanwhile, the remaining 45.2% is influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Incentive Provision, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini di tujukan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Bank Central Asia cabang Bogor. Penelitian ini menggunakan system penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Customer Service Operasional cabang Bogor dengan sampel 50 orang dengan tiap orang mengisi 30 pertanyaan. Sifat penelitian yang terbagi ke dalam tiga sifat utama yaitu exploratory research, descriptive research dan causal research, sifat penelitan ini bertujuan menguji suatu terori atau hipotesis dari satu atau lebih dari dua variable guna memperkuat atau bahkan menolah teori atau hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Dengan variabel independent yang ini insentif (X1), motivasi (X2), kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Central Asia cabang Bogor. Dari hasil $Y = 8,946 + 0,180 (\text{Insentif, } X1) + 0,596 (\text{Motivasi Kerja, } X2) + 4,860$ diketahui bahwa insentif (X1) ditolak dan motivasi (X2) diterima. Pemberian insentif dan motivasi kerja secarsimultan berkontribusi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,548 di PT Bank Central Asia cabang Bogor sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya yaitu 45,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang berperan penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, diperlukan adanya pengelolaan



atau pengembangan yang tepat dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif secara efektif dan efisien. Dengan adanya pengembangan ataupun pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat sasaran, maka sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah perusahaan dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan baik juga (Susan, 2019:952).

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Hani (2014:4), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan seorang individu atau suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga mengatur tenaga kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan. Tujuannya adalah untuk mewujudkan cita-cita perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dapat dihasilkan kinerja yang baik juga dari para karyawan. Salah satu contoh pengelolaan sumber daya manusia adalah seperti menilai kinerja karyawan dan memberikan balas jasa yang sepadan dengan kemampuan, bobot maupun hasil kinerja karyawan. Kinerja merupakan sebuah perilaku yang ditunjukkan oleh individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu tersebut sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal penting dalam kelangsungan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya (Maziah, 2017:60).

Fenomena masalah pada PT Bank Central Asia Cabang Bogor dapat dilihat dari data pra-riset yang penulis kumpulan terkait tingkat absensi (sebagai indikator Motivasi) dan ketercapaian target (sebagai indikator Kinerja) selama 3 tahun terakhir, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi dan Pencapaian Target Karyawan PT Bank Central Asia Cabang Bogor Tahun 2023 -2025

Tahun	Rata-rata Absensi (Hari/Tahun)	Persentase Capaian Target Kinerja
2023	[Misal: 5 hari]	[Misal: 98%]
2024	[Misal: 8 hari]	[Misal: 95%]
2025	[Misal: 12 hari]	[Misal: 91%]

Sumber : Data Olahan Pra-Riset (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa dalam 3 tahun terakhir penurunan kinerja yang cukup signifikan, di mana pada tahun 2025 capaian target hanya menyentuh angka (91%). Hal ini selaras dengan meningkatkan angka absensi karyawan yang mencapai rata-rata (12 Hari) per tahun

Dari hasil penelitian Imanessy Nur Rahmat (2024) di CV Rezeki Boga Makmur menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Rezeki Boga Makmur. Hal ini diperkuat dengan hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,666 atau 60% untuk variasi variabel kinerja karyawan.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kompensasi pada hakikatnya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah memberi kontribusi kepada perusahaan dengan maksud agar para karyawan dapat memberi kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Adapun jenis-jenis



kompensasi langsung seperti bonus, insentif, tunjangan dan uang lembur. Adapula kompensasi tidak langsung misalnya seperti berupa program-program proteksi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension dan asuransi tenaga kerja, ataupun bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar dan cuti. Salah satu kompensasi yang akan diteliti oleh penulis adalah bentuk kompensasi insentif.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan balas jasa atau insentif dan juga motivasi kerja yang diberikan secara tidak sengaja kepada karyawan agar timbul rasa semangat dan keinginan yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan begitu, produktivitas perusahaan dapat meningkat pula secara efektif dan efisien (Maziah, 2017: 60). Seperti yang telah diketahui bahwa pada umumnya karyawan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Atas dasar alasan ini, maka karyawan bekerja untuk memperoleh imbalan atau balas jasa atas apa yang dilakukannya sesuai dengan peran yang dipegangnya dalam sebuah perusahaan (Yusuf & Asyhari, 2017:83).

Menurut Maziah (2017:60), pemberian insentif diyakini dapat mengatasi persoalan dalam lingkungan pekerjaan yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja karyawan akibat semangat dan gairah kerja karyawan yang rendah juga. Salah satu alasannya adalah adanya kemungkinan perusahaan tidak memberikan imbalan atau balas jasa yang adil dan memuaskan bagi para karyawannya sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan (Yusuf & Asyhari, 2017:83). Hal ini sejalan juga dengan pengertian manajemen sumber daya berikut, bahwa manajemen sumber daya manusia atau human resources management adalah suatu kegiatan pengelolaan yang mencakup kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan bisnis (Yusuf, 2015:27).

Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa tujuan dari pemberian insentif adalah sebagai pendorong atau motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik, dengan harapan karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal seperti mampu mencapai standar kerja atau target perusahaan. Secara otomatis insentif yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat faktor lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi kerja mencakup bermacam-macam bentuk. Mulai dari motivasi dalam diri, motivasi dari lingkungan kerja dan motivasi dari atasan. Denok Sunarsi (2017) Motivasi mempersoalkan bagai-mana caranya mengarahkan daya dan potensi mahasiswa, agar mau bekerjasama secara pro-duktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja memiliki konsep dasar yaitu seorang individu akan bersedia bekerja dengan baik apabila individu tersebut berkeyakinan akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang adil dan memuaskan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukannya. Insentif merupakan bagian atau salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berkaitan langsung juga dengan kinerja karyawan (Yusuf & Asyhari, 2017:83).

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang dapat membantu dirinya untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaannya dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri terhadap pekerjaan maupun tugas tertentu. Penulis berkesempatan mewawancarai



beberapa narasumber terkait dengan pemberian motivasi kerja di PT Bank Central Asia. Adapun beberapa jawaban mengatakan bahwa narasumber tidak mendapatkan motivasi kerja secara verbal melainkan bentuk motivasi yang diberikan cenderung kepada pemberian insentif, bonus ataupun hal lainnya yang bersifat materialis.

Berangkat dari penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu memerhatikan insentif dan juga motivasi dari para karyawan. Kedua hal ini memegang peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan pendapatan sebesar-besarnya. Insentif untuk memotivasi karyawan juga berperan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atau atasan terhadap kinerja atau pekerjaan yang diberikan atau dikontribusikan kepada karyawan kepada perusahaan. Insentif sebagai penghargaan dapat membantu karyawan mempertahankan kerja yang baik dan bahkan meningkatkannya. Yuniarsih dan Suwatno (2013:191) menjelaskan bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan yang sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu diberikan dengan tujuan memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat. Maka dari itu, insentif adalah elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan di luar gaji pokok tergantung pada pencapaian prestasi kinerja karyawan (Maziah, 2017:62).

Pemberian insentif harus sesuai dengan hasil kerja dari karyawan, manajemen harus dapat mengukur pemberian insentif kepada karyawannya, pemberian insentif yang tidak sesuai bisa menurunkan semangat kerja, di mana hal ini akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya jika karyawan merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan harapan maka akan tercapai suatu kepuasan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Jika insentif yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai dan senang tentu karyawan tersebut akan berusaha menjadi lebih baik lagi karena dengan begitu insentif yang akan diterima pun akan bertambah jumlahnya.

Pada penelitian ini penulis akan meneliti terkait pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia yang bercabang di Bogor. PT Bank Central Asia sendiri adalah sebuah perusahaan perbankan. Penulis tertarik untuk membahas hubungan pemberian insentif dan pemberian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis ingin mengetahui bagaimana insentif tersebut berperan setelah karyawan mendapatkan hak-haknya yang sebelumnya tertunda kemudian perusahaan membayarkan insentif secara tepat waktu dan sesuai dengan janji yang telah dibuat perusahaan. Penulis juga ingin mengkaji lebih lanjut bagaimana peran pemberian motivasi kepada karyawan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Melihat pernyataan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Cabang Bogor”. Variabel X1 adalah Insentif, variabel X2 adalah Motivasi Kerja dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Sinambela (2017), insentif merupakan elemen atau jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung kinerja pegawai. Menurut Khadaisan (dalam Hamali, 2016),



insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas dan kinerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Hafidzi, 2019).

Kinerja karyawan

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu yang bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk penelitian berskala besar dengan data yang diperoleh melalui survei, biasanya dalam bentuk kuesioner yang akan diberikan kepada responden yaitu sampel penelitian yang dianggap dapat merepresentasikan populasi tertentu (Cooper & Schindler, 2014). Selain itu, Sugiyono (2017) menjelaskan terkait penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang menggunakan metode berbasis data numerik atau angka atau kuantitas. Mukhid (2021) juga menjelaskan hal yang sama bahwa penelitian kuantitatif berbasis angka diartikan sebagai penelitian bersifat dapat dihitung dengan melihat kondisi dari suatu populasi.

Selanjutnya ada pula sifat penelitian yang terbagi ke dalam tiga sifat utama yaitu exploratory research, descriptive research dan causal research (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini bersifat exploratory research dan descriptive research. Exploratory research merupakan sifat penelitian yang pada umumnya digunakan saat terdapat fenomena yang belum diketahui secara dalam keseluruhannya, sehingga penelitian dapat dilakukan secara lebih fleksibel dan dapat dilakukan untuk memberikan informasi tentang masalah yang sedang diteliti. Descriptive research merupakan sifat penelitian yang digunakan saat peneliti ingin memperoleh data yang dapat menggambarkan topik yang sedang dibahas dalam sebuah penelitian. Sifat penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik dari objek yang sedang diteliti. Selain itu, descriptive research juga digunakan dalam penelitian yang membahas terkait pengambilan keputusan dan/atau menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Rakhmat (2017) juga menjelaskan tentang penelitian deskriptif atau descriptive research sebagai penelitian yang digunakan untuk mencari dan menjelaskan hubungan antar variabel, menguji hipotesis dan membuat sebuah prediksi. Umumnya, penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi dari data penelitian secara sistematis, faktual dan akurat terkait fakta atau sifat dari sebuah populasi. Atas dasar penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif



berguna saat seorang peneliti ingin mengetahui gambaran kompleks dan spesifik dari suatu fenomena tertentu (Eriyanto, 2015).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana penulis akan melakukan survei dengan membagikan kuesioner terhadap karyawan PT Bank Central Asia cabang Bogor. Penulis ingin mengetahui tingkat dan arah pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia cabang Bogor.

Selanjutnya, penelitian ini bersifat exploratory karena penulis ingin meneliti terkait beberapa faktor seperti pemberian insentif dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui penganalisaan ataupun pengujian hubungan antara hipotesis dengan variabel. Selain itu, penelitian ini juga bersifat deskriptif karena penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui penjelasan dan gambaran dari masing-masing pemberian insentif dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penulis menggunakan sifat penelitian yang sudah dijelaskan untuk menggambarkan kejadian yang diteliti secara akurat melalui data, proses, mekanisme atau hubungan antar kejadian untuk mengkaji hubungan sebab akibat dari pemberian insentif dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Suryani & Hendriyadi, 2015).

Dan causal research jenis penelitian yang meneliti apakah ada hubungan sebab akibat dua peristiwa yang terpisah. Memastikan hubungan sebab-akibat antara variabel dan untuk mengetahui/memprediksi bagaimana satu fenomena akan berubah atau bervariasi dan hubungan dengan variabel lain (Mutia sari, Dkk 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.4 Uji Validitas

Indikator	KMO	Sig.	MSA	Factor Loading	Hasil Uji
	> 0,5	< 0,05	> 0,5	> 0,5	
Variabel X1 – Insentif					
Kinerja 1	0,681	0,001	0,655	0,692	Valid
Kinerja 2			0,539	0,848	
Kinerja 3			0,779	0,603	
Massa Kerja 1			0,724	0,812	
Massa Kerja 2			0,701	0,842	
Massa Kerja 3			0,688	0,762	
Jabatan 1			0,626	0,871	
Jabatan 2			0,606	0,924	
Kebutuhan 1			0,823	0,542	
Kebutuhan 2			0,550	0,887	
Variabel X2 – Motivasi Kerja					
Kebutuhan Berprestasi 1	0,805	0,001	0,805	0,808	Valid
Kebutuhan Berprestasi 2			0,875	0,616	



Kebutuhan Berprestasi 3			0,775	0,756	
Kebutuhan Berprestasi 4			0,820	0,707	
Kebutuhan Berkuasa 1			0,873	0,720	
Kebutuhan Berkuasa 2			0,790	0,630	
Kebutuhan Berkuasa 3			0,822	0,678	
Kebutuhan Berafiliasi 1			0,798	0,792	
Kebutuhan Berafiliasi 2			0,726	0,734	
Kebutuhan Berafiliasi 3			0,752	0,763	
Variabel Y – Kinerja					
<i>Turnover 1</i>	0,674	0,001	0,760	0,611	Valid
<i>Turnover 2</i>			0,696	0,758	
Absensi 1			0,557	0,811	
Absensi 2			0,625	0,769	
Umur 1			0,531	0,855	
Umur 2			0,767	0,514	
Tingkat Pekerjaan 1			0,694	0,687	
Tingkat Pekerjaan 2			0,657	0,570	
Ukuran Perusahaan 1			0,584	0,754	
Ukuran Perusahaan 2			0,834	0,639	

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil uji validitas terhadap setiap butir pernyataan masing-masing variabel insentif dan variabel motivasi kerja sebagai variabel X, serta variabel kinerja sebagai variabel Y dalam kuesioner dinyatakan valid. Butir-butir pernyataan dikatakan valid karena menunjukkan nilai $KMO > 0,5$; nilai $Sig. < 0,05$; nilai $MSA > 0,5$; dan nilai *factor loading* $> 0,5$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
	> 0,7	
Variebel X1 - Insentif		
Kinerja 1	0,707	Reliabel
Kinerja 2		
Kinerja 3		
Massa Kerja 1		
Massa Kerja 2		
Massa Kerja 3		
Jabatan 1		
Jabatan 2		
Kebutuhan 1		
Kebutuhan 2		
Variebel X2 – Motivasi Kerja		
Kebutuhan Berprestasi 1	0.848	Reliabel



Kebutuhan Berprestasi 2		
Kebutuhan Berprestasi 3		
Kebutuhan Berprestasi 4		
Kebutuhan Berkuasa 1		
Kebutuhan Berkuasa 2		
Kebutuhan Berkuasa 3		
Kebutuhan Berafiliasi 1		
Kebutuhan Berafiliasi 2		
Kebutuhan Berafiliasi 3		
Variabel Y - Kinerja		
Turnover 1	0,836	Reliabel
Turnover 2		
Absensi 1		
Absensi 2		
Umur 1		
Umur 2		
Tingkat Pekerjaan 1		
Tingkat Pekerjaan 2		
Ukuran Perusahaan 1		
Ukuran Perusahaan 2		

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji reliabilitas terhadap setiap butir pernyataan masing-masing variabel insentif dan variabel motivasi kerja sebagai variabel X, serta variabel kinerja sebagai variabel Y dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Butir-butir pernyataan dikatakan reliabel karena menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,93169449
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,070
	<i>Positive</i>	0,070
	<i>Negative</i>	-0,048
<i>Test Statistic</i>		0,070
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^d
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e</i>	<i>Sig.</i>	0,775



	95% Confidence Interval	Lower Bound	0,764
		Upper Bound	0,786
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Tabel 4.10 berisikan hasil uji normalitas yang telah dilakukan oleh penulis. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai Sig. yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Melihat ketentuan perhitungan cara membaca uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, angka yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig. yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Artinya, nilai Sig. $0,200 > 0,050$ menunjukkan data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

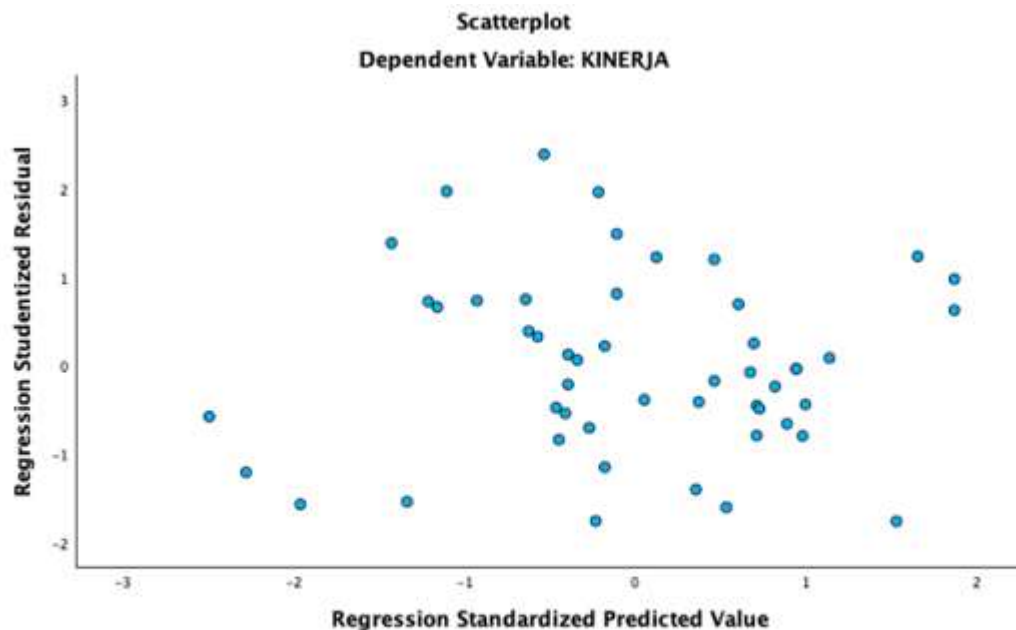
<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Insentif (X1)	0,416	2,405
	Motivasi Kerja (X2)	0,416	2,405
1. Dependent Variable: Kinerja (Y)			

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Guna melihat ada atau tidaknya multikolinieritas, perlu dilihat nilai toleransi dan nilai VIF yang diperoleh. Tabel 4.11 yang menampilkan hasil perhitungan uji multikolinieritas yang telah dilakukan penulis, menunjukkan bahwa masing-masing nilai toleransi (*tolerance*) dan nilai VIF dari variabel insentif dan variabel motivasi kerja adalah sama yaitu sebesar 0,416 dan 2,405. Nilai toleransi sebesar $0,416 > 0,10$ dan nilai VIF $2,405 < 10$ berarti data hasil temuan penulis tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Dalam kata lain, variabel insentif dan variabel motivasi kerja tidak memiliki korelasi atau tidak berkorelasi.



Uji Heteroskedastisitas



GAMBAR 4.2 GRAFIK *SCATTERPLOT*

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak menggambarkan pola teratur atau tidak membentuk suatu pola. Titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak berkumpul pada bagian grafik tertentu seperti di atas atau di bawah saja. Selain itu, titik-titik juga tidak membentuk pola tertentu seperti menggelombang atau melebar kemudian menyempit. Hasil pengamatan penulis terhadap grafik *scatterplot* pada Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data hasil temuan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,946	4,860		1,841	0,072
	Insentif (X1)	0,180	0,186	0,144	0,966	0,339
	Motivasi Kerja (X2)	0,596	0,139	0,637	4,79	<0,001
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja (Y)						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024



Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.13 di atas selanjutnya penulis kaitkan atau masukkan ke dalam rumus sehingga dapat diinterpretasikan ke dalam hasil temuan penelitian ini untuk dibaca. Berikut adalah rumus beserta hasil nilai angka temuannya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,946 + 0,180 (\text{Insentif}, X_1) + 0,596 (\text{Motivasi Kerja}, X_2) + 4,860$$

Pembacaan hasil persamaan analisis regresi linear berganda berdasarkan rumus di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai *constant* berdasarkan persamaan di atas adalah sebesar 8,946. Jika terdapat kenaikan variabel bebas yaitu variabel insentif (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2), maka variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 8,946
2. Nilai X_1 berdasarkan persamaan di atas adalah sebesar 0,180. Jika terdapat kenaikan variabel insentif (X_1), maka variabel kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,180
3. Nilai X_2 berdasarkan persamaan di atas adalah sebesar 0,596. Jika terdapat kenaikan variabel motivasi kerja (X_2), maka variabel kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,596
4. Nilai residual berdasarkan persamaan di atas adalah sebesar 4,860. Jika terdapat kenaikan nilai *constant*, nilai variabel insentif (X_1) dan nilai variabel motivasi kerja (X_2), maka variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 4,860
5. Jika terdapat kenaikan satu kali nilai *constant*, nilai variabel insentif (X_1), nilai variabel motivasi kerja (X_2) dan nilai residual, maka nilai variabel kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar $8,946 + 0,180 + 0,596 + 4,860$. Jika kenaikan terjadi dua kali atau lebih pada nilai variabel insentif (X_1) dan/atau nilai variabel motivasi kerja (X_2), maka untuk memperoleh prediksi nilai variabel kinerja (Y) nilai masing-masing variabel bebas perlu dikalikan dengan jumlah kenaikan yang terjadi lalu ditambahkan dengan nilai *constant* dan nilai residual yang ada

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.14 Interpretasi Hasil Uji T

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Sig. < 0,05	Perbandingan t hitung > t tabel	Analisis Hipotesis
H1	Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	0,339 > 0,05	0,966 < 2,012	Data tidak mendukung Hipotesis 1
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	0,001 < 0,05	4,279 > 2,012	Data mendukung Hipotesis 2

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024



Berdasarkan Tabel 4.14, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Pemberian insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Sig. $0,339 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,966 < t$ tabel $2,012$
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,279 > t$ tabel $2,012$

Dari hasil rangkuman hasil temuan di atas dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel bebas menunjukkan hasil yang berbeda. Variabel insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan variabel motivasi kerja sebaliknya yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,773	2	275,387	30,733	<0,001 ^b
	Residual	421,147	47	8,961		
	Total	971,920	49			
<i>a. Dependent Variable: Kinerja (Y)</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Insentif (X1)</i>						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Sama seperti uji T, taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini untuk perhitungan uji F adalah sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, nilai F hitung yang ditemukan adalah sebesar 30,733. Sedangkan nilai F tabel perlu dihitung terlebih dahulu melalui rumus $F_{\text{tabel}} = F(\alpha; k; n - k)$, di mana α adalah taraf signifikansi, k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel penelitian. Melalui rumus tersebut F tabel yang diperoleh adalah sebesar $F(0,05; 2; 50 - 2) = 3,191$. F tabel sebesar 3,191 akan digunakan sebagai angka pembandingan

Jika melihat perbandingan nilai signifikansi, hasil yang diperoleh adalah nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Jika melihat perbandingan nilai F hitung dan nilai F tabel, hasil yang diperoleh adalah F hitung $30,733 > F$ tabel $3,191$. Maka variabel bebas yang mencakup variabel insentif (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan memengaruhi variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,753 ^a	0,567	0,548	2,993
a. <i>Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Insentif (X)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja (Y)</i>				

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024



Meskipun dalam pengujian ini nilai yang perlu dilihat adalah nilai R^2 , namun dalam penelitian yang memiliki dua atau lebih variabel bebas, nilai yang perlu dilihat adalah nilai *adjusted* R^2 . Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *adjusted* R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,548. Jika dihitung melalui rumus koefisien determinasi, maka hasil yang diperoleh untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 54,8% (diperoleh dari perhitungan $0,548 \times 100\%$). Artinya, variabel insentif dan variabel motivasi kerja berkontribusi sebanyak 54,8% dalam memengaruhi variabel kinerja. Sedangkan sisanya yaitu 45,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pada bagian ini penulis berupaya untuk memberikan jawaban dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ada. Pada dasarnya, tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia cabang Bogor, untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia cabang Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia cabang Bogor.

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner ke 50 responden yang data hasil temuannya selanjutnya dikaji dan dianalisa untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah penelitian. Dari hasil perhitungan dan pembahasan hasil penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Pemberian Insentif (X_1) Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji T secara parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,966, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,012 ($0,966 < 2,012$), serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,339 yang berada di atas taraf 0,05 ($0,339 > 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis 1 (H_1) ditolak, yang berarti bahwa besar atau kecilnya insentif yang diberikan oleh perusahaan saat ini belum mampu menjadi faktor pendorong utama yang secara nyata meningkatkan kinerja karyawan secara individual
2. Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji T secara parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,279, jauh lebih besar dari t tabel sebesar 2,012 ($4,279 > 2,012$), serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang jauh di bawah taraf 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis 2 (H_2) diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi dan positif motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi
3. Secara independen atau parsial, pemberian insentif dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia cabang Bogor. Namun, pengaruh yang diberikan dari pemberian insentif tidak sepositif dan signifikan motivasi kerja. Meskipun begitu, baik pemberian insentif dan motivasi kerja dapat secara simultan atau bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia. Hasil temuan penelitian ini dibuktikan melalui perhitungan uji F yang menunjukkan bahwa perbandingan nilai Sig. adalah $0,001 < 0,05$ dan perbandingan nilai F hitung dan nilai F tabel adalah $F \text{ hitung } 30,733 > F \text{ tabel } 3,191$. Selain itu, pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi memengaruhi kinerja



karyawan PT Bank Central Asia cabang Bogor sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya yaitu 45,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini

4. Hampir seluruh atau semua butir pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan sebagai alat ukur penelitian ini termasuk ke dalam kategori setuju atau sangat setuju jika dilihat dari nilai rata-rata butir pernyataan yang diperoleh. Namun, terdapat satu butir pernyataan yang nilai rata-ratanya termasuk ke dalam kategori tidak setuju. Pernyataan yang dimaksud mewakili alat ukur variabel insentif (X1) indikator kebutuhan. Berdasarkan perhitungan, responden merasa bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan atas kualitas kinerjanya dan memberikan peningkatan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi. Terlihat dari nilai rata-rata butir pernyataan ini sebesar 2,54 dan termasuk kategori tidak setuju. Artinya menurut responden, PT Bank Central Asia cabang Bogor belum secara maksimal memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-1*. Yogyakarta, Indonesia: Nusa Media.
- Andrey, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado*. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361-370. ISSN: 2303-1174.
- Aprianus, M. 2015. *Pengaruh Self-Disclosure Komunikasi Ibu dan Anak Terhadap Sikap Positif Remaja Dalam Pergaulan Dengan Teman Sebaya* [Published Bachelor Dissertation]. Tangerang, Indonesia: Universitas Multimedia Nusantara.
- Ardianto, E. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, Indonesia: Simbiosis Rekatama Media
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas (Ed. 4, Cetakan ke-9)*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Baker, M., & Hart, S. (2016). *The Marketing Book (7th Ed.)*. London, Inggris: Routledge.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Gelora Aksara Pratama.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 485-490. E-ISSN: 2622-1616.
- BCA. (n.d.). *Tentang BCA*. Diakses pada 23 Maret 2024 dari: <https://www.bca.co.id/id/tentang-bca>
- Bungin, B. (2015). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya (Ed. 2, Cetakan ke-8)*. Jakarta, Indonesia: Prenada Media Group.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method*. New York, NY: McGraw-Hill.



- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Fourth Edition*. Newbury Park, CA: SAGE Publication, Inc.
- Denok Sunarsi. (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017)*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol.1, No.2. ISSN: 2580-3220, E-ISSN 2580- 2488
- Eriyanto. (2015). *Analisis Isi: Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta, Indonesia: Kencana Perdana Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Ponorogo, Indonesia: Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 25 (9th Ed.)*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, Ikbal, M., & Gunair. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara*. *Jurnal Equilibrium*, 5(1), 15-21. ISSN: 2339-1502.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. London, Inggris: SAGE Publication.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hani, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2017). *Perbedaan Uji Normalitas dan Homogenitas*. Diperoleh dari situs Statistikian pada 18 Maret 2023: <https://www.statistikian.com/2017/03/perbedaan-uji-normalitas-dan-homogenitas.html>
- Iman Syatoto. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk)*. *Jurnal studi kasus pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha tbk*. Universitas Pamulang Dosen00425@unpam.ac.id
- Imanessy Nur Rahmah. (2024). *Pengaruh pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi*, Volume 2, No. 1, July 2024, p. 13-21
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, Indonesia: RajaGrafindo Persada.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo, Indonesia: Unmuh Ponorogo Press.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 66-77. ISSN: 2723-648X.



- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). *Marketing Research: an Applied Approach* (5th Ed.). London, Inggris: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Maziah. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Makassar. Jurnal LAA MAISYIR*, 6(2), 59-73.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Surabaya, Indonesia: CV. Jakad Media Publishing.
- Mutia Sari, & Dkk. (2022). *Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif*. UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*.
- Ompusunggu, L. S., & Kusmiyanti. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Kinerja: Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 267-273. E-ISSN: 2528-1127.
- Panggabean, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang, Indonesia: Ghalia.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo, Indonesia: Zifatama Publishing.
- Rahmi Hermawati, Eni Puji Astuti, dan Rima Handayani. (2024). *THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE.. IJME JOURNAL* Vol. 3 No. 2 May 2024 pISSN: 2829-0399, eISSN: 2829-0526, Page 55-62
- Rakhmat, J. (2017). *Metode Penelitian Komunikasi: Dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan, R. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT BPR Unisritama, Pekanbaru. JOM FISIP*, 8(2), 47-59.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik Edisi Kedua*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Press.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior 15th Ed.* Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: CV Pustaka Setia Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Ed.). West Sussex, Inggris: Wiley & Sons.
- Siagian, P. S. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta, Indonesia: PT Rineka Cipta.
- Sileyew, K. J. (2019). *Research Design and Methodology* [E-book]. London, Inggris: Intechopen. Diperoleh dari situs Research Gate pada 14 Maret 2023: https://www.researchgate.net/publication/335110374_Research_Design_and_Methodology
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual SPSS*. Jakarta, Indonesia: Kencana.



- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Baru Press.
- Suryani, & Hendriyadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta, Indonesia: Prenada Media.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. E-ISSN: 2685-4538.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-4*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Cetakan Ke-1*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Press.
- Yusuf, M., & Asyhari, A. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe*. *Jurnal Mega Aktiva*, 6(2), 83-88. ISSN: 2086-1974.
- Zippora, N. C., Teguh, H., Daeng, A., Sugiharto, & Karnain, B. (2023). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Koneksi Internasional*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 18-28. E-ISSN: 2828-7118.