



### Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada sicepat ekspres Cabang Majalengka

Ade Bagus Said<sup>1</sup>, Maman Kusman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE STMY

[adebagussaid@gmail.com](mailto:adebagussaid@gmail.com)<sup>1</sup>, [mamankusman@gmail.com](mailto:mamankusman@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**Info Artikel :**

Diterima : 7 Maret 2022

Disetujui : 11 Maret 2022

Dipublikasikan : 15 Maret 2022

---

**ABSTRAK**

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t. Adapun jenis dari sumber data, penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Sicepat Ekspres Cabang Majalengka yang berjumlah 25 orang. Penentuan sampel yang dilakukan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Sicepat Ekspres Cabang Majalengka bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**Kata Kunci :**  
Insentif,  
Kinerja  
Karyawan

**ABSTRACT**

*has a significant effect on employee performance at Sicepat Ekspres Majalengka Branch. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of providing incentives on employee performance.*

*The type of research used is quantitative with an associative approach. Data collection techniques through observation, questionnaires, and documentation. While the data analysis technique used is simple linear regression. Correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and t-test. As for the types of data sources, this research is primary data, namely data obtained directly from the original or place where the research is carried out. The population of this research is all employees of Sicepat Ekspres Majalengka Branch, totaling 25 people. Determination of the sample is saturated sampling. The results of this study indicate that based on the results of research conducted by researchers at Sicepat Ekspres Majalengka Branch that the provision of incentives has a significant effect on employee performance. This can be seen from the results of statistical calculations through partial hypothesis testing, which shows that  $t_{count} > t_{table}$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected.*

**Keywords :**  
Incentives,  
Employee  
Performance

---

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam bersaing dengan kompetitornya. Oleh karena itu dibutuhkanlah kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Kegiatan pendaayagunaan sumbed daya manusia (SDM) tersebut adalah suatu proses dalam posisi manajemen yang meliputi, perekrutan, penyaringan, pelatihan, serta memberikan penilaian dan penghargaan untuk menjaga kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan agar selalu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada masa ini banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dikarenakan oleh beberapa faktor kesalahan dalam pendaya gunaan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Sedangkan dari sudut pandang keorganisasian, sumberdaya manusia adalah faktor terpenting dalam menjalankan perusahaan yang harus dikoordinir untuk memberikan tenaganya sehingga dapat menjalankan perannya secara maksimal kepada perusahaan. Berdasarkan pernyataan berikut, maka pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang baik adalah yang menghasilkan daya kontribusi yang maksimal bagi peusahaan yang dapat menghasilkan nilai-nilai yang maksimal pula bagi perusahaan.

Sebagai perusahaan yang ingin tetap mempunyai tempat dalam persaingan dengan perusahaan lainnya, maka sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan tersebut harus pula dipersiapkan dan dibentuk sebagai individu yang siap menghadapi persaingan di dalam lingkungan perusahaan maupun dengan persaingan dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Manajemen sumberdaya manusia merupakan alat manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan manajemen sumberdaya manusia juga mempelajari fungsi dan peranan seperti melakukan kegiatan rekrutmen, pelatihan, penempatan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pemeliharaan, penilaian, dan pemberian balas jasa agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:63), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja karyawan meliputi perilaku karyawan dilingkungan kerja dan kondisi karyawan baik di dalam perusahaan atau di luar perusahaan”.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mampu menempuhnya melalui cara pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan guna menciptakan kinerja karyawan yang baik agar mampu bersaing dan mengembangkan bisnis karena karyawan atau sumber daya manusia merupakan motor penggerak suatu usaha. Setiap tenaga kerja memiliki potensi untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan baik agar mampu membeikan output yang optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, maka diperlukan perhatian khusus dalam menangani karyawan atau sumber daya manusia agar kinerjanya dapat meningkat.

Para Manajer dan Departemen SDM dapat menggunakan Insentif untuk memotivasi kinerja bawahannya (karyawan) untuk pencapaian tujuan organisasi. Insentif

merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan hasil kerja dengan menilai hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Insentif dapat diberikan kepada perorangan, kelompok/divisi, atau departemen suatu perusahaan.

Pembayaran insentif yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup berasal bagi perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya.

Pembayaran insentif oleh perusahaan perlu di kontrol secara baik sampai sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan suatu prosedur yang jelas dan konsisten serta berkesinambungan agar tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2013:384) : “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”.

Insentif merupakan suatu yang menstimulasi minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pengertian yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Insentif juga merupakan peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Dari pengertian tersebut semakin menjelaskan pentingnya pemberian insentif sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sicepat Ekpress cabang Majalengka adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, perusahaan ini bergerak dibidang pengiriman barang. Perusahaan ini beralamat Jl. Jatiwangi - Majalengka, Kutamanggu, Kecamatan Cigasong, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat.

Hari ini perusahaan perusahaan penyedia jasa ekspedisi adalah salah satu pilar terpenting sebagai pendorong laju perputaran ekonomi khususnya pada bidang “*e-commerce*”. Dengan keberadaan jasa ekspedisi, masyarakat dapat dengan mudah mengirimkan barang yang diperjual belikan dari satu tempat ke tempat lain dengan waktu yang singkat. Dengan terus berkembangnya perjual belian online akan secara saling menguntungkan kepada kedua belah pihak, di sisi lain dapat mengembangkan kualitas pelayanan *e-commerce*, juga dapat memastikan keberlangsungan bisnis ekspedisi di Indonesia.

Seiring berkembangnya zaman, peluang usaha ini banyak diminati dan kemudian banyak menumbuhkan pesaing-pesaing baru dengan menawarkan layanan yang serupa. Maka perusahaan harus terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Dan untuk menunjang visi yang akan dijalankan agar terus relevan dengan persaingan yang ada, maka dibutuhkan pula manajemen sumber daya manusia yang dapat memotivasi dan memberdayakan karyawannya.

Insentif yang diberikan oleh Sicepat di Kabupaten Majalengka secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu insentif berbentuk bonus tahunan dan insentif berbentuk bonus bulanan. Insentif bonus tahunan diberikan perusahaan kepada karyawan apabila perusahaan mencapai target total penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika

perusahaan mencapai angka total pendapatan tersebut, maka seluruh karyawan akan mendapatkan bonus tahunan ini. Sedangkan insentif bonus bulanan diberikan kepada karyawan yang mampu melampaui target individu harian yang nantinya akan diakumulasi menjadi bonus bulanan.

Menurut Sarwoto (2010:144) “Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.”

Pemberian insentif yang sesuai pada karyawan tingkat agen dinilai dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Pada beberapa agen Sicepat di Kabupaten Majalengka, terdapat pula perbedaan besaran insentif yang diterima oleh karyawan tergantung dari pendapatan agen yang dapat memenuhi target atau tidak. Berdasarkan wawancara pada tanggal 17 September 2021 kepada kurir operasional agen tersebut yang menyatakan bahwa, pemberian insentif kepada karyawan diberikan jika penjualan agen memenuhi target yang ditentukan oleh pusat. pemberian insentif oleh perusahaan diberikan secara tidak menentu karena penjualan juga sukar memenuhi target, dikarenakan berbagai faktor. Pada beberapa agen yang membayarkan kompensasi berupa insentif seperti pada agen Cigasong dan Rajagaluh, dalam wawancara juga menyatakan bahwa dengan adanya pemberian gaji tambahan akan membangkitkan motivasi untuk senantiasa memenuhi target penjualan. Pemberian insentif berdasarkan target yang ditetapkan membuat karyawan melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan penjualan agennya. Dengan adanya insentif itu pula juga dapat membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap produktifitas agennya masing-masing. Dengan keadaan sebagai berikut maka besaran insentif yang didapat karyawan pada beberapa agen dirasa berbeda-beda, maka seringlah terjadi keluar masuknya karyawan pada beberapa agen Sicepat di Kabupaten Majalengka. Dari wawancara yang dilakukan kepada kurir operasional beberapa agen di atas penulis tertarik untuk menghubungkan antara insentif yang didapatkan oleh karyawan dengan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan permasalahan di atas, maka dilakukan penelitian pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka dengan judul **“Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka”**

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui Insentif dan kinerja. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan didalam hipotesis. Metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif kerja, terhadap kinerja pegawai pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka.

## **Populasi & Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Sicepat Ekspres Cabang Majalengka yang berjumlah 25 orang. Adapun sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi dijadikan sampel yaitu 25 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (Field Research) yang terdiri dari Wawancara (Interview), Angket (Kuesioner), Pengamatan (Observasi) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research)

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi Uji normalitas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien regresi, uji koefisien korelasi, uji model R<sup>2</sup> (koefisien determinasi), uji t (uji parsial).

### **Kerangka Pemikiran**

Insentif dapat meningkatkan produktivitas Insentif merupakan kebutuhan psikologis dan sosial seseorang yang memerlukan pemuasan tertentu bagi seseorang. Penentuan kebutuhan mana yang perlu dipenuhi masing-masing orang berbeda bentuk dan tingkatannya. Ada orang yang lebih mementingkan pemuasan berupa penghargaan, ada pula yang mengutamakan mendapat kesempatan mengembangkan diri yang perlu segera mendapat perhatian, dan ada pula dengan penerimaan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh Karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan karena akan berdampak besar pada kinerja karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi karyawan pun akan meningkat dan apabila prestasi karyawan meningkat secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Teori yang menyatakan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Siagian (2014:268) sebagai berikut: “Insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.”

Suatu organisasi untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik dan menjauhkan karyawan dari timbulnya konflik, tataran individu atau tim kerja amat diperlukan karena ibarat kompas, hal ini dapat membantu seorang tim atau organisasi untuk memfokuskan perhatian dan tenaganya.

Menurut Mangkunegara (2017:63), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja karyawan meliputi perilaku karyawan dilingkungan kerja dan kondisi karyawan baik di dalam perusahaan atau di luar perusahaan”.

Teori yang menyatakan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Siagian (2014:268) sebagai berikut: “Insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.”

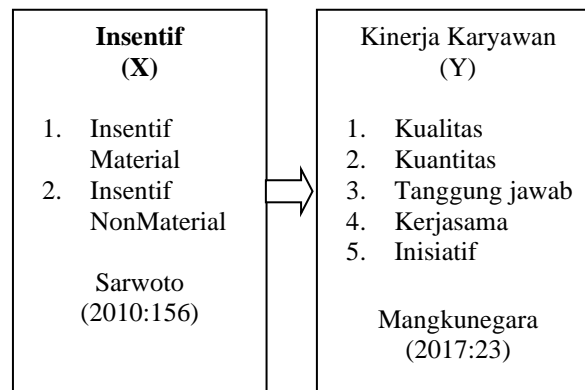
Menurut Sari (2012), menyatakan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebagai berikut: “Insentif yang diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan para responden yang menilai pemberian insentif pada karyawan adalah sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif.”

Menurut Rivai (2013:5), menyatakan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebagai berikut: “Insentif yang diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan

karyawan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan para responden yang menilai pemberian insentif pada karyawan adalah sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif.”

Insentif sangat diperlukan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi instansi pemerintahan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi instansi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sehingga, pemberian insentif kepada para pegawai sangat diperlukan.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Deskriptif

Skor total yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap insentif adalah sebesar 1567 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 78,35%. berada dalam 68.01% - 84.00% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap insentif adalah tinggi.

Skor total yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap kinerja adalah sebesar 2128 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 77,38%. berada dalam 68.01% - 84.00% dengan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja adalah baik.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 20 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1

| Correlations |                     |          |         |
|--------------|---------------------|----------|---------|
|              |                     | Insentif | Kinerja |
| Insentif     | Pearson Correlation | 1        | ,870**  |
|              | Sig. (2-tailed)     |          | ,000    |
|              | N                   | 25       | 25      |
| Kinerja      | Pearson Correlation | ,870**   | 1       |



| Correlations    |  |          |         |
|-----------------|--|----------|---------|
|                 |  | Insentif | Kinerja |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000     |         |
| N               |  | 25       | 25      |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai yaitu sebesar 0,870. Berdasarkan pedoman penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014:231), nilai koefisien korelasi sebesar 0,870 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Insentif dengan kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka. Artinya peningkatan nilai Insentif diiringi pula oleh peningkatan kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka

### Hasil Uji Regresi Linear

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 20 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 2

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |        |      |
|       | B                           | Std. Error |                           |      |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 11,510     | 2,557                     |      | 4,501  | ,000 |
|       | Insentif                    | ,991       | ,081                      | ,870 | 12,244 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

### Pembahasan Hasil Perhitungan Statistik :

Dari perhitungan yang dilakukan secara manual diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut:  $Y = 11,510 + 0,991X$  Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0 maka Y bernilai 11,510. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa pada setiap Insentif (X) yang bersifat positif, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,991.

### Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3

| Model | Model Summary     |          |                   |                            |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | ,870 <sup>a</sup> | ,757     | ,752              | 2,33857                    |

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Dari hasil analisis di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,757 (75,7%) dan termasuk dalam kategori yang kuat. Hal ini berarti 75,2% perubahan variabel Y disebabkan perubahan variabel Insentif (X) sedangkan sisanya 24,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian

### Hasil Uji Hipotesis

Pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  dan dk sebesar 48 ( $n - 2 = 25 - 2$ ), didapat t tabel 1.71387. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $12,2416 > 1,6772$ ), hal ini dapat diartikan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Insentif pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka telah mencapai 78,35% dari kriteria yang diharapkan. (2) Kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka telah mencapai 77,38% dari kriteria yang diharapkan. (3) Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, B. (2019, Maret senin). *Kompeten dan Kompetensi*. Retrieved from <http://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/>.
- Alma, B. (2013). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: ALFABETA.
- Ardana, I. K., Mujiati, N., & Utama, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2017). *Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, & Suprayetno. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kotor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Skripsi*.
- Dwijayanthi, & Dharmadiak, s. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *Skripsi*.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Fakhuroh, S. (2010). Pengaruh Pemberian Insentif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Malang. *Skripsi Diterbitkan*.
- Gibson, Ivanicevic, Donnelly, & Konopaske, R. (2019). *Organizations Behavior, Structure, Processes (13th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



- Hurriyati, R. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: ALFABETHA.
- ichsan, A. F. (2009). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang. *Skripsi diterbitkan*.
- Ilyas, Y. (2015). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian. Ekonomi Kesehatan.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maslow, A. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mera, D. G. (2013). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2010 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Bandung: Mandar Maju.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nazir, M. (2015). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Rasyid, H. A. (2010). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Jakarta: Erlangga.
- Safaria, T. (2014). *Manajemen Emosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- sari, S. n. (2012). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KSB Cibitung. *Skripsi dipublikasikan*.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P, S. (2014). *Teori Motipasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. terjemahan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Timpe, A. D. (2013). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.