

Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. MNC Skyvision

Ahmad Sahidah¹, Ahmad Kasiful Anwar

¹Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia

Corresponding Author: Ahmad Kasiful Anwar, ✉ ahmadkasifulanwar@gmail.com

ABSTRACT

The various companies, organizations, and institutions certainly want to get good employee performance in each of their respective fields. In the maintenance and management of human resources, they must receive more attention. A person's performance was influenced by the level of employee education, motivation and work experience. The aim of this article was to describe the assessment and measurement of employee performance, the benefits of employee performance appraisal, and the factors that influence the performance of employees of PT. MNC Skyvision (INDOVISION). This research was a descriptive analysis, which was done through collecting data, compiling or it's grouping, and then interpreting the data. The results showed that the provision of incentives had a contribution to change employee attitudes and behavior towards better performance. Employee performance was a very important role and its meaning in the decision making process in the future such as identification of all organizational program needs, program introduction, training, selection, recruitment, placement, reward systems, and promotions.

Keywords: *Incentives of Employee, Improving of Employee Performance*

ARTICLE INFO

Article history:

Received
July 20, 2020
Revised
July 25, 2020
Accepted
July 31, 2020

How to cite

Sahidah, A., & Anwar, A. (2020). Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. MNC Skyvision. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(2). 107-115.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain pada dasarnya merupakan pemicu utama pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu Negara. Di era milenial ini, banyak dari kalangan pebisnis yang memiliki perusahaan dituntut untuk menumbuhkan kinerja yang tinggi bagi para karyawannya guna pengembangan perusahaan kedepannya lebih mudah dan terkendali dengan baik (Rahayu¹, 2017; (Isniyunisafna & S, 2020; Wardani, Mukzam, & Mayowan, 2016). Perusahaan harus selalu bisa dan mampu membangun serta meningkatkan kinerja di dalam lingkungan perusahaan agar tidak kalah saing dengan perusahaan-perusahaan yang sudah berkembang lainnya (Jumady & Fajriah, 2020; Maddeppungeng, 2017; Maddeppungeng, Ujianto, & Damanik, 2019). Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang paling urgen ialah faktor SDM (sumber daya manusia), karena SDM merupakan subjek sentral dari keseluruhan dari awal perencanaan sampai dengan akhir pada titik evaluasi, sehingga mampu

memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu bidang dimana bertugas khusus mempelajari hubungan serta peran manusia dalam ruang lingkup organisasi.

Dalam kenyataannya, setiap hari harapan sebuah perusahaan hanya prestasi atau kinerja terbaik yang dilakukan oleh karyawannya. Hasil kerja terbaik juga tidak akan pernah optimal muncul dari karyawan bila di dalamnya perusahaan tidak menyediakan fasilitas peralatan, metode kerja, dana serta konteks lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi (Anam & Rahardja, 2017; Anam & Rahardja, 2017; Sampurna, Juwana, 2019). Perusahaan sangat perlu dan selalu siap untuk menyimak secara obyektif bila suatu saat mendapati kenyataan totalitas tampilan kinerja karyawannya rendah, hal tersebut bisa terjadi karena sebab rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dikarenakan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi untuk proses pengerjaan tugas-tugas mereka tersebut.

Pemberian Insentif sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan (Rifai, n.d.). Prestasi kerja merupakan capaian yang dapat lewati oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dianjurkan atau keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Insentif yang adil dan wajar dari pimpinan sesuai dengan tingkat kesulitan dan jabatan di sebuah perusahaan tertentu diharapkan menjadi pendorong dan penyemangat bagi karyawan agar selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya, jika prestasi karyawan baik, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut mengalami peningkatan dalam berbagai hal namun sebaliknya jika prestasi karyawan buruk maka sudah jelas karyawan didalamnya tidak termotivasi untuk meningkatkan kerjanya dalam bekerja. Maka hal ini bukan hanya berakibat tidak baik tapi dapat berakibat fatal bagi perusahaan tersebut.

Beberapa kajian terdahulu yang membahas tentang pemberian insentif meningkatkan kinerja diantaranya adalah Studi tentang pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat daerah provinsi kalimantan timur (Mustafa, 2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap) (Rahayu & Ruhamak, 2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kaanalisis keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawansus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap) (Rahayu & Ruhamak, 2017). Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari) (Risnawati, 2018). Berbeda dengan kajian yang penulis lakukan, karena lebih fokus kepada pengakajian yang meliputi analisis Penilaian atau Pengukuran Kinerja Karyawan, Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan, dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik didalam perusahaan dari tingkat atas sampai bawah. Hal ini merupakan suatu penghargaan (*reward*) terhadap kinerja positif mereka selama ini. Penghargaan diberikan agar mereka tetap semangat untuk mempertahankan kinerja yang baik tersebut, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kerjanya karena ada harapan bahwa akan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dengan itu dapat memperbaiki capaian hidupnya ke arah yang lebih baik lagi. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penilaian dan pengukuran kinerja karyawan, manfaat

penilaian kinerja karyawan, dan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT MNC Skyvision (INDOVISION).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yang dilakukan melalui pengumpulan data, menyusun atau mengelompokkannya, untuk kemudian dilakukan intepretasi data (Setiawan, 2018; Killam & Heerschap, 2013; Conway, 2014). Alasan dipilihnya metode analisis deskriptif adalah penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dengan detail objek yang diteliti secara alamiah (Djajasudarma & Fatima, 2010). Subjek penelitian ini adalah karyawan PT MNC Skyvision (INDOVISION). Kajian deskriptif pada penelitian ini dimulai dengan merumuskan masalah, faskus penelitian, kajian untuk kemudian diajukan pertanyaan-pertanyaan kajian, dan pengumpulan data. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan dokumentasi, observasi, dan interview. Teknik pengumpulan data digunakan bersumber dari literature yang relevan, yang mengintpretasikan aktivitas membaca, merekam, memahami teks dan merangkum informasi yang relevant.

Sedangkan dalam tehnik analisis datanya menggunakan *content analysis*, untuk menganalisa dan memahami sebuah teks.vAnalisis konten adalah teknik penelitian untuk membuat kesimpulan yang dapat ditiru dan valid dari teks (atau hal lain yang bermakna) ke konteks penggunaannya. Sebagai teknik, analisis konten melibatkan prosedur khusus. Itu dapat dipelajari dan diceraikan dari otoritas pribadi peneliti. Sebagai teknik penelitian, analisis konten memberikan wawasan baru, meningkatkan pemahaman peneliti tentang fenomena tertentu, atau menginformasikan tindakan praktis (Krippendorff, 2018). Tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah yang pertama adalah menentukan temanya. Pada tahap ini, peneliti melakukan lebih banyak pengamatan data dalam bentuk dokumen. Peneliti mencari topik yang menarik dan dalam studi ini topik yang menarik bagi para peneliti adalah menemukan kerangka kerja tentang peningkatan kerja yang kedua adalah merumuskan Masalah. Tahap ini adalah alasan mengapa suatu topik diputuskan untuk diuji. Ini dilakukan oleh peneliti untuk merumuskan masalah dengan tema yang dipilih. Yang ketiga adalah Mengumpulkan data dan menentukan metode penelitian. Yaitu melakukan studi teoritis terkait dengan topik penelitian. Sumber literatur dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, berita, hasil penelitian (tesis, tesis, dan disertasi) dan sumber-sumber lain yang relevan. Yang keempat adalah Menganalisis dan menyusun temuan data. Yang terakhir adalah menarik kesimpulan. Tahap ini adalah jawaban untuk tujuan penelitian yang berada pada level konseptual atau teoritis. Peneliti secara teratur mengatur data yang diperoleh sehingga mereka dapat menyimpulkan dari data yang telah dikumpulkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian atau Pengukuran Kinerja Karyawan

Evaluasi atau Penilaian akhir kinerja karyawan ialah merupakan hal yang sangat urgen peranan dan artinya di dalam proses pengambilan keputusan di masa yang akan mendatang seperti identifikasi semua kebutuhan program organisasi, program pengenalan, pelatihan, seleksi, rekrutmen, penempatan, sistem imbalan, promosi dan lain sebagainya. Bagi perusahaan yang akan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif dalam menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan ialah merupakan suatu hal yang dapat menilai kinerja perorangan setiap

hari di dalam perusahaan hingga terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah pencapaian kinerja yang mempengaruhi karyawan dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu: a. Kuantitas kerja ini dikerjakan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya (standar kerja normal). b. Kualitas kerja ini lebih menekankan kepada kerja karyawan yang dihasilkan ketimbang volume kerja. c. Ketetapan waktu ialah dengan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan (Robert L, 2002).

Penilaian kinerja ialah merupakan sebuah proses organisasi dalam menilai kerja karyawannya yang dikemukakan pula arti pentingnya penilaian kinerja yaitu: kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perubahan atau perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, Penyesuaian gaji juga dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga mereka dapat termotivasi, Keputusan untuk penempatan karyawan yaitu bisa dilakukan dengan penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, pengembangan dan Pelatihan yaitu dengan melalui penilaian yang akan diketahui dari kelemahan karyawan sehingga bisa dilakukan program pengembangan dan pelatihan yang efektif. Perencanaan karir adalah suatu organisasi akan bisa memberikan bantuan perencanaan kepada karyawan dan menyelesaikannya atau meluruskan dengan kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ialah merupakan kunci utama untuk mengembangkan suatu perusahaan tertentu secara efektif dan efisien, dengan membuat kebijakan dan program kerja yang jauh lebih baik untuk perkembangan sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja perseorangan sangat bermanfaat bagi semua dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, dari sanalah bisa ditemukan apa saja yang menjadi hambatan sebenarnya dan bagaimana kinerja karyawan yang sesungguhnya.

Adapun manfaat penilaian kinerja ialah: a). Perbaikan kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perubahan perbaikan untuk meningkatkan kualitas melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan, b). Penyesuaian gaji bisa menjadi pedoman bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan secara layak sehingga mereka dapat termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik. Sedangkan keputusan untuk penempatan, ialah penempatan karyawan bisa disesuaikan dengan keahliannya, c). Pengembangan dan Pelatihan, yaitu melalui penilaian yang akan diketahui beberapa kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilaksanakan program pengembangan dan pelatihan yang lebih efektif dan efisien d). Mengidentifikasi kelemahan karyawan dalam proses penempatan, yaitu kinerja karyawan yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga bisa dilakukan perbaikan, e). Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan karyawan, ialah kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan, f). *feedback* pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak didalam perusahaan (Hariandj, 2005).

Kinerja bisa dinilai atau diukur dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana

seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan bisa turut mempengaruhi dengan peningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa dicapai dengan baik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tingkat pencapaian kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kelancaran proses kinerja sebuah perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal ada beberapa faktor yang mendukung kinerja seseorang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah (Prabu, 2004): Faktor kemampuan, secara global kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya seorang karyawan yang memiliki latar belakang organisasi sesuai dengan bidangnya serta terampil dan cekatan dalam menangani tugas dan kewajibannya setiap hari, maka akan lebih mudah baginya dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. selanjutnya yakni faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan menjadi hal yang sangat urgen patut ada dan terus diberikan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Selain itu, Motivasi juga merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat gairah positif seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam keberhasilan di perusahaan. Motivasi juga dapat dijadikan solusi bagi pihak atasan untuk bisa mengarahkan potensi bawahannya, agar dengan lapang dada mau bekerja sama secara produktif dan aktif sehingga bisa dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi disini karena yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai dalam hasil yang optimal ialah motivasi. Motivasi akan semakin penting bagi seorang manajer untuk pembagian pekerjaan bagi karyawan dibawah naungannya agar mereka dapat mengerjakan dengan baik segala tugas yang diemban dan akhirnya terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus memperhatikan dengan seksama sehingga bisa mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Karena sebagian orang memiliki motivasinya tersendiri dalam bekerja. Seperti seseorang mau bekerja karena untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang didasari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak didasari (*Unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hasil temuan ini adalah bahwa pemberian insentif memiliki kontribusi untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan terhadap kinerja yang lebih baik. Menempatkan faktor insentif sebagai tema sentral untuk mendorong perilaku karyawan agar berperilaku dengan benar, karena menurut studi teoritis memiliki korelasi yang tepat, bahwa peningkatan kinerja harus didukung oleh faktor pendorong yang sesuai dengan kebutuhan Anda. Oleh karena itu pemberian insentif masuk akal untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja di dalam sebuah perusahaan. Ironisnya, tidak semua institusi / institusi memiliki komitmen kuat untuk memperhatikan faktor-faktor ini. Terkadang organisasi tidak terlalu memperhatikan hal ini, walaupun faktor pemicu (pemberian insentif) sangat mendesak untuk mempengaruhi sikap dan perilaku untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karena itu sudah sepantasnya mereka membutuhkan perhatian yang lebih besar dan perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya. Jika hal ini tidak dilakukan, maka

moral karyawan akan lemah, atmosfer kerja tidak lagi mendukung, dan karyawan akan cenderung menilai bahwa ia dianggap sebagai mesin kerja yang tidak memiliki perasaan. Untuk alasan ini, penting bagi organisasi untuk memperhatikan karyawan dan memperlakukan mereka sebagai manusia seutuhnya. Karyawan adalah titik sentral dalam kehidupan organisasi, dimana karyawan sebagai manusia memiliki perasaan senang atau tidak senang, bahagia atau tidak bahagia, memiliki pandangan yang berbeda satu sama lain, memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda, tetapi hampir pasti jika karyawan diberi hadiah atau penghargaan atas apa yang telah dia lakukan akan menjadi bahagia, pandangan positif dan lebih aktif di tempat kerja.

Hasil temuan tersebut senada dengan beberapa temuan terdahulu, bahwa sudah menjadi rahasia umum bahwa salah satu cara paling jitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan balas jasa, yaitu memberikan insentif (gaji, insentif kerja, benefit, program kesejahteraan) insentif (Dewi, Kunci, Kerja, & Karir, 2016), secara sengaja diberikan kepada para karyawan di sebuah perusahaan tersebut agar di dalam diri mereka timbul semangat dan tanggung jawab yang lebih besar untuk selalu dan terus menerus berusaha menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga produktivitas dan kinerja yang diharapkan perusahaan tercapai dengan baik dan optimal (Haeruddin, 2017); (Cahyantari & Purwaningsih, 2017); (Brotoharsojo, 2003). Karena lagi lagi pemberian insentif merupakan solusi terbaik bagi segala permasalahan yang ada dalam sebuah perusahaan (Haeruddin, 2017); (Prabu, 2004). Harapan paling utama sebuah perusahaan dengan pemberian insentif ini adalah untuk meningkatkan kinerja para karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin serta rasa tanggung jawab terhadap jabatan yang diamanatkan juga agar semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan (Sri Hartono, 2017); (Komala Ayu & Sinaulan, 2018); (Sumbung, Falah, & Antoh, 2017). Dengan adanya pemberian insentif inilah mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Insentif adalah faktor pendorong motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat terus selalu meningkat karena selalu muncul motivasi dalam dirinya untuk terus menerus meningkatkan kerjanya karena mereka mendapat balasan yang setimpal dengan segala jerih payahnya selama ini. Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, yang memiliki tugas dan fungsi penting dalam melayani kebutuhan kerja unit lain, serta bagian yang tidak terpisahkan dalam menangani berbagai masalah yang menjembatani dan mempercepat pekerjaan di semua unit yang ada. Untuk alasan ini, kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur juga perlu ditingkatkan melalui upaya untuk memberikan insentif kepada karyawannya. Sesuai dengan judul penelitian ini, pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisis berbagai insentif bagi karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja mereka bersama dengan faktor pendukung dan penghambat pemberian insentif.

KESIMPULAN

Pemberian insentif mampu mewujudkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Ditinjau dari segi tujuan bahwa pemberian insentif bertujuan untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam menunjang kinerja karyawan, sistem pemberian insentif dilakukan secara langsung dan rutin setiap bulan. Setiap manajer harus mewaspadaikan efek negatif dari pemberian insentif yaitu bahwa karyawan cenderung berprestasi jika ada insentif yang akan dia

dapatkan. sebaiknya manajer juga memberikan insentif non material seperti ucapan terima kasih dan pujian sebagai wujud perhatian dan dorongan kerja pimpinan terhadap hasil kerja karyawan agar timbul rasa senang pada diri karyawan sehingga mereka termotivasi terus meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak antara lain: KH. Abd. Hamid Wahid, M.Ag (Rektor Universitas Nurul Jadid), Ahmad Sahidah, P.hD. (Pembimbing), atas saran-saran dalam perbaikan karya tulis ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada teman – teman Universitas Nurul Jadid yang dengan penuh kesabaran memberikan motivasi sehingga karya tulis ilmiah ini dapat diterbitkan. Terimakasih juga kepada tim Attractive: Innovative Education Journal dalam membantu mengevaluasi proses revisi, sehingganya artikel layak untuk dipublikasikan.

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENELITI

Ahmad Sahidah (AS) dan Ahmad Kasiful Anwar (AKA) adalah peneliti yang telah melakukan penelitian dan mengolah data.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(4), 1-11. [Google Scholar](#)
- Brotharsojo, J. W. dan H. (2003). *Merit System*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,).
- Cahyantari, A. E., & Purwaningsih, R. (2017). *Perencanaan upah insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan di pt praoc lajar semarang*. *Industrial Engineering Online Journal* (Vol. 6). Diponegoro University.
- Conway, C. M. (2014). *The Oxford Handbook of Qualitative Research in American Music Education*. Oxford University Press. [Google Scholar](#)
- Dewi, K., Kunci, K., Kerja, E., & Karir, P. (2016). *Pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan departemen cutting pt morichindo fashion ungaran*. *Among Makarti* (Vol. 8). [Google Scholar](#)
- Djajasudarma, & Fatima. (2010). *Metode Linguistik: Ancangan Metode Penelitian dan Kajian*.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11-21. [Google Scholar](#)
- Hariandj, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. [Google Scholar](#)
- Isniryunisyafna, I., & S, D. S. I. (2020). Strategi komunikasi internal dalam menumbuhkan loyalitas karyawan pt prudential life assurance (studi deskriptif pada pru eternity kota cilegon). *dialektika komunika: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Pembangunan Daerah*, 7(1), 40-52. [Google Scholar](#)
- Jumady, E., Fajriah, Y., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, S. (2020). *Green supply chain management: mediasi daya saing dan kinerja perusahaan manufaktur*. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* (Vol. 8). [Google Scholar](#)
- Komala Ayu, D., & Sinaulan, J. H. (2018). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap*

- Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. Jurnal Ekonomi* (Vol. 20). [Google Scholar](#)
- Killam, L. A., & Heerschap, C. (2013). Challenges to student learning in the clinical setting: A qualitative descriptive study. *Nurse Education Today*, 33(6), 684–691. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.10.008>
- Maddeppungeng, A. (2017). Pengaruh Manajemen Rantai Pasok (MRP) pada Daya Saing dan Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi di DKI-Jakarta. *Konstruksia*, 8(2), 23–36. <https://doi.org/10.24853/JK.8.2.23-36>
- Maddeppungeng, A., Ujianto, R., & Damanik, M. F. (2019). Pengaruh supply chain management (scm) terhadap daya saing dan kinerja proyek pada konstruksi gedung bertingkat tinggi (Studi Kasus: Proyek Konstruksi Gedung Bertingkat Tinggi di DKI Jakarta dan Tangerang). *JURNAL FONDASI*, 8(1). <https://doi.org/10.36055/jft.v8i1.5394>
- Mustafa, I. G. (2017). Studi tentang pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat daerah provinsi kalimantan timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 1(3), 373–388. <https://doi.org/10.30872/JP.V1I3.315>
- Prabu, M. N. dan A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rahayu¹, A. H. (2017). Penerapan Metode Outbond Pada Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin Dan Jiwa Korsa PNSD Dalam Menumbuhkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* (Vol. 13). [Google Scholar](#)
- Rifai, V. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–61.
- RISNAWATI, R. (2018). Pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi Pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari). *REZ PUBLICA*, 4(2), 31. <https://doi.org/10.33772/RZP.V4I2.3958>
- Robert L, M. dan J. H. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi-9). Jakarta: Salemba Siagian. [Google Scholar](#)
- Setiawan, A. A., Johan. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher). [Google Scholar](#)
- Sri Hartono, D. I. (2017). Pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten sukoharjo. *jurnal akuntansi dan pajaK*, 18(01). <https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.86>
- Studi, (, Karyawan, P., Sampurna, P. T., Juwana, K., & Kabupaten, D. I. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 8). Departemen Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Diponegoro. [Google Scholar](#)
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi. *keuda: jurnal kajian ekonomi dan keuangan daerah*, 2(1). <https://doi.org/10.31957/KEUDA.V2I1.715>
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58–65. [Google Scholar](#)

Copyright Holder :

© Sahidah, A., & Anwar, A. (2020)

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

