

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN VARIABEL INTERVENING MOTIVASI KERJA
PADA PT GANDA MADY INDOTAMA**

Achmad Alfarizi, Suharini, Ratih Hastasari

Universitas Bina Sarana Informatika

(Naskah diterima: 1 Januari 2022, disetujui: 30 Januari 2022)

Abstract

Incentives are needed to improve the motivation and performance of employees to always work optimally, so that the vision and mission of the organization / company can be achieved. This research aims to explain: 1) The Effect of Incentives on Employee Work Motivation; 2) Influence of Employee Performance Incentives; 3) The Effect of Work Motivation on Employee Performance, 4) The Significance of Work Motivation as an intervening between incentives and employee performance. This Explanatory Research conducted with a quantitative approach, using Regression-path analysis and Sobel analysis. The data used are primary data, obtained through online questionnaires (google form) as many as 30 samples which is the total population of outsourced employees of PT. Ganda Mady Indotama in the Pondok Labu AL-Izhar school area numbered 30 people. Variables studied include Incentives, Work Motivation and Employee Performance. The results of the path analysis showed that the Incentive variable (X) had a significant effect on Work Motivation (Y_1) with a beta value of 0.677, the Incentive variable (X) significantly affected Employee Performance (Y_2) with a beta value of 0.279, the Work Motivation variable (Y_1) significantly affected Employee Performance (Y_2) with a beta value of 0,650. Work motivation is proven to be variable intervening in the relationship between the influence of incentive variables on employee performance. The total effect of Incentives on Employee Performance through Work Motivation increased to 0.719. But its influence as an intervening is not significant because the p-value of the Sobel test of 0.071 is greater than 0.05.

Keyword: path analysis, incentives, work motivation, employee performance,
intervening variables

Abstrak

Insentif diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai agar selalu bekerja secara maksimal, sehingga visi dan misi organisasi/perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: 1) Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan; 2) Pengaruh Insentif Kinerja Pegawai; 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 4) Signifikansi Motivasi Kerja Sebagai Intervensi Antara Insentif dan Kinerja Karyawan. Explanatory Research ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis jalur Regresi dan analisis Sobel. Data yang digunakan adalah data primer, diperoleh melalui kuesioner online (google form) sebanyak 30 sampel yang merupakan total populasi karyawan outsourcing PT. Ganda Mady Indotama di kawasan sekolah Pondok Labu AL-Izhar berjumlah 30 orang.

Variabel yang diteliti meliputi Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y₁) dengan nilai beta sebesar 0,677, variabel Insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dengan nilai beta sebesar 0,279 , variabel Motivasi Kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dengan nilai beta sebesar 0,650. Motivasi kerja terbukti merupakan variabel intervening dalam hubungan antara pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Total Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja meningkat menjadi 0,719. Namun pengaruhnya sebagai intervening tidak signifikan karena p-value uji Sobel sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05.

Kata kunci : analisis jalur, insentif, motivasi kerja, kinerja karyawan, variabel intervensi

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, maka dari itu pentingnya perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia agar dapat mewujudkan visi misi organisasi. Salah satu harapan organisasi adalah karyawannya memiliki kinerja yang baik. Sehingga beberapa hal bisa dilakukan diantaranya berkaitan dengan insentif dan motivasi kerja.

Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan dengan maksud memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan insentif bersifat tidak tetap,(Anggoro et al,2020).

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, Sarwoto dalam (Tarigan, 2019).

Pendapat lain dikemukakan Rivai dalam Tarigan (2019) insentif merupakan suatu mekanisme pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing* akibat adanya peningkatan kinerja oleh karyawan.

Tidak hanya insentif, motivasi kerja juga perlu mendapat perhatian.Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, sehingga akan dapat memberikan dampak pula pada kinerjanya.

Menurut Widodo (2015) “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk

melakukan tindakan. Anwar P.M (2015) dalam (Salbiyah & Mahardika 2017) "Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Siagian, dalam (Supriyanto ,2018) "Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari beberapa penelitian juga mengemukakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri,(Amir,2015).

Kinerja adalah sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus.(Riniwati,2011). Tika Pabundu dalam (Busro,2018) mengemukakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Metode Penelitian**Jenis dan sumber data**

Data yang dipakai merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner secara *on line* (google form) kepada karyawan *outsourcing* PT Ganda Mady Indotama Area Sekolah AL-Izhar Pondok Labu.

Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan Pada Karyawan outsourcing PT Ganda Mady Indotama Area Sekolah AL-Izhar Pondok Labu).Penelitian dan pengambilan data dilakukan pada bulan Oktober hingga Desember 2021.

Populasi

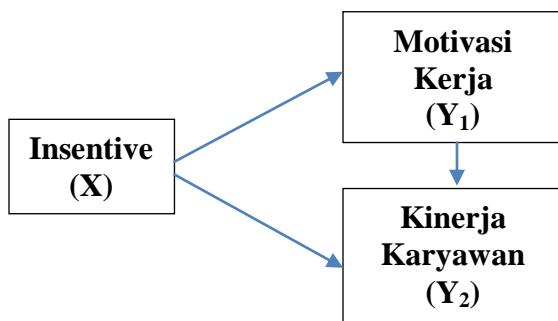
Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing PT Ganda Mady Indotama di area Sekolah Al-Izhar Pondok Labu yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi hanya berjumlah 30, maka keluruhan populasi tersebut dijadikan sebagai sampel.

Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini, yang terdiri dari 3 variabel yaitu varibel Insentif(X), Motivasi Kerja(Y₁) sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan (Y₂).



Gambar 1.Kerangka pemikiran.

Penelitian ini membahas Pengaruh Insentif terhadap Motivasi kerja, Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan pengaruh Insentif terhadap kinerja melalui intervening Motivasi kerja. Dari kerangka pemikiran yang ada, dibuat 4 hipotesis sebagai berikut:

H₀: Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi Kerja

H₁: Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H₀: Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁: Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₀: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₀: Motivasi kerja tidak dapat memediasi secara signifikan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

H₁: Motivasi Kerja dapat memediasi secara signifikan pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan.

Alat Uji dan Analisis data.

Alat uji yang yang digunakan adalah:

Uji validitas dan reliabilitas

Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan merupakan data yang valid dan reliabel.

Alat analisis yang digunakan berupa :

Regresi - Path analysis (analisis jalur).

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi berganda, digunakan untuk menganalisa pengaruh langsung dan tak langsung pada variabel Independent Incentive(X) melalui variabel intervening

Motivasi Kerja (Y1) terhadap Variabel Dependent Kinerja Karyawan(Y2)

Sobel Test

Sobel test digunakan sebagai alat untuk menguji signifikansi varibel *intervening*, yaitu menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel inetervening.

Pembahasan dan Analisa data

Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji validitas

Item	r Hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
X1.1	0.832	0.000	0.361	Valid
X1.2	0.803	0.000	0.361	Valid
X1.3	0.858	0.000	0.361	Valid
X1.4	0.745	0.000	0.361	Valid
X1.5	0.695	0.000	0.361	Valid
X1.6	0.477	0.008	0.361	Valid
Y1.1	0.645	0.000	0.361	Valid
Y1.2	0.477	0.008	0.361	Valid
Y1.3	0.691	0.000	0.361	Valid
Y1.4	0.839	0.000	0.361	Valid
Y1.5	0.825	0.000	0.361	Valid
Y1.6	0.711	0.000	0.361	Valid
Y1.7	0.783	0.000	0.361	Valid
Y1.8	0.547	0.002	0.361	Valid
Y1.9	0.673	0.000	0.361	Valid
Y1.10	0.818	0.000	0.361	Valid
Y1.11	0.732	0.000	0.361	Valid
Y1.12	0.794	0.000	0.361	Valid
Y2.1	0.839	0.000	0.361	Valid
Y2.2	0.810	0.000	0.361	Valid
Y2.3	0.658	0.000	0.361	Valid
Y2.4	0.628	0.000	0.361	Valid
Y2.5	0.727	0.000	0.361	Valid
Y2.6	0.856	0.000	0.361	Valid
Y2.7	0.804	0.000	0.361	Valid
Y2.8	0.794	0.000	0.361	Valid

Y2.9	0.870	0.000	0.361	Valid
Y2.10	0.861	0.000	0.361	Valid
Y2.11	0.898	0.000	0.361	Valid
Y2.12	0.844	0.000	0.361	Valid
Y2.13	0.763	0.000	0.361	Valid
Y2.14	0.936	0.000	0.361	Valid
Y2.15	0.802	0.000	0.361	Valid
Y2.16	0.880	0.000	0.361	Valid
Y2.17	0.786	0.000	0.361	Valid
Y2.18	0.762	0.000	0.361	Valid
Y2.19	0.676	0.000	0.361	Valid
Y2.20	0.838	0.000	0.361	Valid
Y2.21	0.696	0.000	0.361	Valid

Uji validitas yang dilakukan menunjukkan seluruh item pada insentif ,motivasi kerja dan kinerja karyawan semua dinyatakan valid. Demikian juga dengan reliabilitasnya. Ditunjukkan dalam tabel berikut dimana X(Insentif), Y1(Motivasi kerja) dan Y2(Kinerja Karyawan). Ketiga variabel dinyatakan sangat reliable(konsisten) yang ditunjukkan dengan nilai alpha Cronbach lebih dari 0.8. Berikut adalah tabel rekapitulasi nilai Alfa Cronbach masing-masing variabel.

Tabel.2 Nilai Alfa Cronbach

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	X	0.837	Reliabel
2	Y1	0.903	Reliabel
3	Y2	0.971	Reliabel

Sumber hasil olah output SPSS

Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1) Pengujian Jalur Koefisien Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 3. Hasil uji koefisien jalur insentif terhadap motivasi kerja

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
Y ₁	X	0.677	4.869	0.000	Signifikan
R ²		: 0,458			

Sumber: Hasil Olah data SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 ^a	.458	.439	6.00158	1.987

- a) Predictors: (Constant), X
- b) Dependent Variabe l: Y1

ANOVA^b

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 12.105 X 1.489	7.312 .306	.677	1.656 4.869	.109 .000

- a. Dependent Variabel: Y1

Pengaruh Insentif (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y1).

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi kerja hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,677. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000

dengan *alpha* 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

2). Pengujian Jalur Koefisien Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
Y ₂	X	0.279	2.172	0.035	Signifikan
	Y ₁	0.650	4.254	0.000	Signifikan

Sumber:Hasil olah Data SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.747	.728	6.61199	1.535

- a) Predictors: (Constant), Y1, X
- b) Dependent Variabel: Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 14.829 X .972 Y ₁ 1.029	8.440 .458 .208	.279 .650	1.757 2.124 4.944	.090 .043 .000

Dependent Variabel: Y2

Pengaruh Insentif (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu ditunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,279. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Insentif maka Kinerja Karyawan juga akan semakin

meningkat. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,043 dengan alpha 0,05 ($0,043 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dimana makin tinggi Insentif kepada karyawan, maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,574 atau 57,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,4%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 42,6%.

3). Pengujian Jalur Koefisien Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4. Pada tabel tersebut menunjukkan koefisien beta (Y_1) sebesar 0,650 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan t hitung sebesar 4,944 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,747 atau 74,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 74,7%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 25,3%.

4). Pengujian Motivasi kerja sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pada hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

a) Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Direct effect adalah pengaruh dari sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat tanpa melalui variabel lain. Pengaruh langsung variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,279.

b) Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Indirect effect merupakan efek pengaruh dari variabel perantara. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan

melalui variabel intervening, dilakukan dengan cara mengalikan hasil pengaruh langsung dan(intervening) variabel yang dilewati. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X \times PY_1Y_2 \\ &= 0,677 \times 0,650 \\ &= 0,440\end{aligned}$$

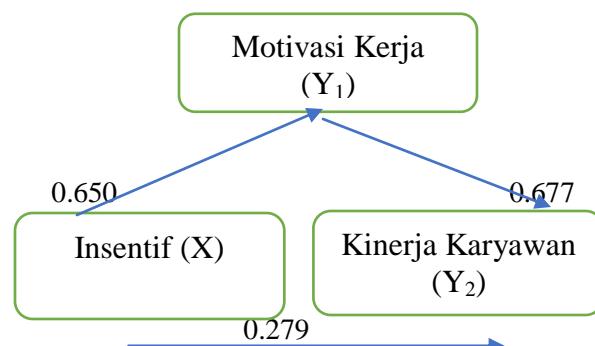
Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara variabel Insentif dengan Kinerja Karyawan. Total pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,719. Nilai tersebut dapat membuktikan adanya pengaruh moderating parsial dimana nilai pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan meningkat dengan adanya variabel intervening Motivasi Kerja yang memiliki nilai pengaruh meningkat dari 0,279 menjadi 0,719. Berikut adalah Tabel Ringkasan pengaruh langsung dan tidak langsung serta total pengaruh hubungan antar variabel yang tersaji dalam tabel 5 dibawah.

Tabel 5. Rekapitulasi Pengaruh Langsung,**Tidak Langsung, dan Total Pengaruh**

Hubungan Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total Pengaruh
X - Y ₁	0.677	-	0.677
X - Y ₂	0.279	-	0.279
Y ₁ - Y ₂	0.650	-	0.650
X - Y ₁ - Y ₂	-	0.440	0.719

c) Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 2(diagram model jalur) menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Insentif terhadap Motivasi kerja sebesar 0.650. Koefisien variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.677. Koefisien variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,279.



Gambar.2 Diagram Model Jalur Variabel Insentif, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah

Keterangan:

X sebagai variabel exogenous (bebas) Insentif
Y₁ sebagai variabel mediator/intervening
(antara) Motivasi kerja
Y₂ sebagai variabel endogenous (terikat)
Kinerja Karyawan
Sub Struktur I : Y₁ = 0,677 X
Sub Struktur II: Y₂ = 0,279 X + 0,650 Y₁
Selanjutnya untuk melihat signifikansi
Motivasi kerja sebagai variabel intervening
dilakukan uji Sobel(Sobel test).

Dari hasil uji Sobel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Sobel Tes			
Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.677	Sobel test: 1.80569361	0.24370137	0.07096621
b 0.650	Arahan test: 1.74709115	0.25187581	0.08062153
c 0.306	Goodman test: 1.87061857	0.23524304	0.06139797
d _b 0.208	Reset all	Calculate	

Pada Tabel 5 di atas ,Nilai Sobel test sebesar 1.806 dan p-value sebesar 0.0709 dibulatkan 0.071. Nilai p-value lebih besar dari 0.05 sehingga dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dinyatakan dapat memediasi secara tidak signifikan terhadap variabel Insentif dan Kinerja Karyawan. Dengan Demikian H₀ terima dan H₁ ditolak yang artinya Motivasi kerja dapat memediasi secara tidak signifikan terhadap Insentif dan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Hasil dari Analisa data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

variabel Insentif (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y₁) dengan nilai beta sebesar 0.677, variabel Insentif (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dengan nilai beta sebesar 0.279, variabel Motivasi Kerja (Y₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dengan nilai beta sebesar 0.650. Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Total pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja meningkat menjadi 0,719. Namun pengaruhnya sebagai intervening tersebut tidak signifikan karena nilai p-value dari Sobel test sebesar 0.071 lebih besar dari 0.05, ini diartikan bahwa tanpa Variabel motivasipun sesungguhnya Insentif tetap dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan cukup signifikan.

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. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., Pasaribu, S., & Panggabean, R. P. A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah MEA* ..., 4(3), 728–738. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/491>
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpc.aspx?id=801361>
- Arkho, A. 2015. *PENGARUH INSENTIF MATERIIL DAN NON MATERIIL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Kantor Pos (Persero) Malang)*.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cooper, D., & Emory, W. C. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Effendi, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Remaja Rosdakarya.
- Eko, W. S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hatch, E., & Farhadi, H. 1981. *Research Design & Statistic for Applied Linguistic*. Rahnama Publication.
- Ivancevich, J. M. 2001. *Human Resource Management*. Mc Graw Hill.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya
- Panambunan, R., Lengkong, V., & Trang, I. 2018. Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3058–3067. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21221>.

- Puspitasari, P., Isharijadi, & Sulistyowati, N. W. 2018. PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN MADIUN. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 6.
- Retnowati, N., & Muslichah, E. W. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Karya Putra Darwati.
- Riduwan, E. A. K. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/10141/cara-menggunakan-dan-memaknai-analisis-jalur-path-analysis-.html>
- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Salbiah, S., & Mahardika, B. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*. 14.
- Sarwoko, E. 2005. Analisis jalur pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Modernisasi*, 1(1), 11–26.
- Sarwoto. 2012. *Dasar Dasar Organisasi dan Manajemen* (16th ed.). Ghalia Indonesia.
- Sondang, S. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta Jakarta.
- Subianto, M. 2016. Pengaruh Gaji dan Incentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 4, 698–712.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish Publisher.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi*. EKONISIA.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator, dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.
- Tarigan, D. I. 2019. *Pengaruh Incentif Material dan Incentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan*.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 7 Nomor 1 Edisi Februari 2022 (1-11)