
Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eksonindo Multi Produk Industri Cabang Kopo, Bandung

Nina Haryanti¹, Sri Indarwati², Entin Agustini M³, M. Irsyad Raspati⁴, Sri Mulyeni⁵

¹²³⁴Universitas Mandiri, Jawa Barat, Indonesia

⁵Universitas Nasional Pasim

Corresponding Author: haryantinina611@gmail.com

ABSTRAKS

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti masalah yang terjadi dari terkait penurunan kinerja karyawan terhadap variabel insentif dan kinerja karyawan. Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan insentif dan kinerja karyawan pada PT. Eksonindo Multi Produk Industri serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sebanyak 71 responden. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen berupa uji koefisien korelasi dsan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan insentif pada PT. Eksonindo Multi Produk Industri berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Inentif dan Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted to examine the problems that occur related to the decrease in performance to the incentive and employee performance variables. The purpose of this study was conducted to determine the implementation of incentives and employee performance at PT. Eksonindo Multi Produk Industri and to find out how much influence incentives have on employee performance simultaneously. The method used in this research is descriptive and verification methods with data collection techniques through distributing questionnaires as many as 71 respondents. The test used to test the instrument was the correlation coefficient test and the coefficient of determination test. The results showed that the implementation of incentives at PT. Eksonindo Multi Produk Industri has a significant effect on employee performance.

Keywords: Incentives and Performance

History: Received: 26 September 2023 Revised: 11 Desember 2023 Accepted: 12 Februari 2024

PENDAHULUAN

Sebagaimana kita ketahui bahwa manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting diantara sumber daya sumber daya yang diperlukan dalam perusahaan. Artinya betapapun besarnya modal yang diinvestasikan dan teknologi yang digunakan tidak akan berguna tanpa adanya peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi syarat. Hal ini dikarenakan manusia sebagai penggerak dalam seluruh aktivitas operasional perusahaan, artinya bahwa SDM dalam perusahaan sebagai pengatur dan sekaligus sebagai pelaksana dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, perusahaan seyogyanya selalu berusaha untuk mendapatkan SDM yang memenuhi

syarat.

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh individu (karyawan) dan atau sekelompok karyawan dalam satu periode tertentu (Hamidah, 2019). Untuk mencapai ke arah kinerja, maka perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dengan memberikan berbagai macam pelatihan, penghargaan, bonus, dan lain lain, dengan begitu dapat meningkatkan tingkat motivasi. Adanya insentif yang diberikan dengan waktu yang tidak tepat dimana jumlahnya juga masih terbilang rendah maka bisa mempengaruhi usaha dalam peningkatan produktivitas karyawan yang nantinya membuat seorang karyawan menjadi kurang semangat ketika bekerja dan akhirnya hasil kerjanya menurun dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga pada akhirnya menurunkan laba perusahaan.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Veitzhal Rivai, 2014). Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik.

PT. Eksonindo Multi Produk Industri (PT. EMPI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Produk utama PT. EMPI adalah tas dan garmen dengan desain yang baik, kualitas dan teknologi baru yang memiliki 2 Cabang yaitu Cilampeni dan Kopo. PT. Eksonindo Multi Produk Industri memiliki data kunci indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur dan membandingkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berpengalaman, PT. Eksonindo Multi Produk Industri menjalankan kinerja organisasi dan manajemen secara profesional, struktur pengendalian internal, fungsi internal yang dilakukan pengurus, pengawas terhadap manajer, kepada karyawan dan pengembangan *soft skill* dan keterampilan untuk memajukan perusahaan secara intens. Adapun data yang telah diambil dari hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Eksonindo Multi Product Industri selama 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Pencapaian Target PT. Eksonindo Multi Produk Industri

Tahun	Jumlah Karyawan	Hasil Produksi dalam Pcs	Total Upah	Total Insentif
2017	243	6.969.673.922	599.793.498	6.369.880.425
2018	243	8.984.706.287	651.240.000	8.333.466.287

2019	243	9.731.304.127	704.214.000	9.027.090.127
2020	243	9.371.268.135	787.563.000	8.583.705.136
2021	243	8.581.689.308	787.563.000	7.794.126.308

Sumber : PT. Eksnindo Multi Produk Industri 2021

Tabel 1 di atas menunjukkan kenaikan jumlah hasil produksi diantara tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Pada tahun 2017 PT. Eksonindo Multi Product Industri mencatat hasil produksi sebanyak 6.969.673.922 pcs kemudian pada tahun 2018 meningkat sebanyak 28,9% menjadi 8.984.706.287 pcs dan kembali meningkat 8,3% di tahun 2019 sebesar 9.731.304.127. Pada tahun 2020 terjadi kecenderungan penurunan hasil produksi sebesar 3,6% menjadi 9.371.268.135 pcs, bahkan pada tahun 2021 kembali terjadi penurunan hasil produksi 8,4% menjadi 8.581.689.308. Dapat dilihat juga dari table diatas bahwa kenaikan maupun penurunan jumlah hasil produksi berbanding lurus dengan total insentif yang diberikan PT. Eksonindo Multi Product Industri pada tahun tersebut dengan jumlah karyawan yang tetap dan total upah yang hanya dipengaruhi oleh UMK Kabupaten Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen mempunyai arti sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuan yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pola pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer itu sendiri. Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Afifudin, 2013). Manajemen sumber daya ,manusia merupakan ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Donni Juni Priansa, 2014).

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan (Marianus Subianto, 2016). Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya.

Insentif adalah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan

dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan (Mulyadi, 2015). Menurut Mangkunegara (2017:89) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pemangku terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Farida, 2016). Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015). Motivasi adalah sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Dealay et al, 2017). Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sari et al, 2019). Motivasi kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al, 2019). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengarahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2012).

Sistem manajemen kinerja biasanya mencakup ukuran perilaku yang dilakukan karyawan dan hasil dari perilaku karyawan (Aguinis, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sedangkan kinerja merupakan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau perbaikan yang terus menerus (Dessler, 2015). Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan mengenai hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu (Robbins P. Stephen, 2015). Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi (Hadari Nawawi, 2017). Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Fachreza, Said, & Majid, 2018). Terakhir menurut Kasmir, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikasi yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan. Penelitian meliputi pengumpulan data untuk diuji

hipotesisnya atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian (Kuncoro, 2013). Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur. Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan perhitungan statistik (Umar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Eksonindo Multi Produk Industri yang berjumlah 243 orang. Berdasarkan pegawai PT. Eksonindo Multi Produk Industri penulis mengambil sample dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sample N = Jumlah Populasi

e^2 = Error Rate = 10% (Kelonggaran ketidak telitian karena kesalah pengambilansample yang dapat ditolerir)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh jumlah sample dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{243}{1 + 243(10\%)^2}$$

$n = 71$ sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X (Insentif)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,554	0,1968	Valid
Pernyataan 2	0,543	0,1968	Valid
Pernyataan 3	0,347	0,1968	Valid
Pernyataan 4	0,690	0,1968	Valid
Pernyataan 5	0,686	0,1968	Valid
Pernyataan 6	0,322	0,1968	Valid
Pernyataan 7	0,230	0,1968	Valid
Pernyataan 8	0,440	0,1968	Valid
Pernyataan 9	0,297	0,1968	Valid
Pernyataan 10	0,716	0,1968	Valid
Pernyataan 11	0,287	0,1968	Valid

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasar hasil uji validitas diatas, maka 11 pernyataan kuesioner insentif dapat digunakan sebagai analisis selanjutnya. Keputusan tersebut diambil karena semua nilai koefisien validasi kuesioner (r) di atas melebihi 0,1968 sehingga dinyatakan valid atau layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (kinerja)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,282	0,1968	Valid
Pernyataan 2	0,363	0,1968	Valid
Pernyataan 3	0,503	0,1968	Valid
Pernyataan 4	0,383	0,1968	Valid
Pernyataan 5	0,681	0,1968	Valid
Pernyataan 6	0,620	0,1968	Valid
Pernyataan 7	0,409	0,1968	Valid
Pernyataan 8	0,422	0,1968	Valid
Pernyataan 9	0,565	0,1968	Valid
Pernyataan 10	0,552	0,1968	Valid
Pernyataan 11	0,553	0,1968	Valid

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasar hasil uji validitas diatas, maka 11 pernyataan kuesioner insentif dapat digunakan sebagai analisis selanjutnya. Keputusan tersebut diambil karena semua nilai koefisien validasi kuesioner (r) di atas melebihi 0,1968 sehingga dinyatakan valid atau layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	N of Item	Keterangan
1.	Insentif	0,698	11	Reliabilitas Tinggi
2.	Kinerja	0,713	11	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas bahwa *Cronbach's alpha* yang diperoleh pada uji reliabilitas dari seluruh variabel menunjukkan pada 0,70 – 0,90. Nilai *Cronbach's alpha* variabel insentif adalah 0,696 maka variabel insentif memiliki reliabilitas tinggi. Untuk variabel kinerja memiliki nilai 0,713 maka variabel kinerja memiliki nilai reliabilitas tinggi. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis koefisien insentif terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.31- 4.32 dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 5.
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Korelasi Insentif
Terhadap Kinerja Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.319	5.903

Predictors: (Constant), insentif
 Sumber : Data diolah, September 2022

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,572. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 6.
Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Insentif Terhadap Kinerja

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2018: 184)

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yang disajikan diatas maka koefisien korelasi sebesar 0,572 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat. Setelah diketahui nilai R maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi Insentif Terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572^a	0.327	0.319	5.903

a. Predictors: (Constant), insentif, motivasi
 Sumber : Data diolah, Maret 2021

$$\begin{aligned}
 Kd &= (r^2) \times 100 \% \\
 &= (0,327) \times 100\% \\
 &= 32,7\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi sebesar 32,7% memiliki arti bahwa insentif terhadap kinerja secara langsung berpengaruh sebesar 32,7% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti sarana prasarana, lingkungan kerja yang mendukung, kejelasan deskripsi pekerjaan, visi dan misi perusahaan, budaya organisasi, kinerja pimpinan, budaya organisasi serta variable intervening berupa tingkat motivasi yang belum terukur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Eksonindo. Maka kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian ini Insentif pada PT. Eksonindo termasuk kategori kurang sesuai 3.367 dengan rata-rata sebesar 306. Dari jumlah skor tersebut variable intensif berada di dalam kategori kurang sesuai. Dapat diartikan meskipun intensif yang ada PT Eksonindo sehingga masih menunjukkan adanya kelemahan pada variabel intensif (X) PT. Eksonindo yang masih harus dibenahi. Meskipun Kinerja yang ada PT. Eksonindo termasuk ke dalam kategori sedang, namun masih menunjukkan adanya kelemahan pada variabel Kinerja (Y) PT. Eksonindo yang masih harus dibenahi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat disampaikan adalah terkait hasil penelitian yaitu pemberian intensif masih belum sesuai dengan apa yang pegawai inginkan. Seharusnya PT. Eksonindo memberikan insentif yang sesuai dengan apa yang telah dicapai dan memberikan insentif secara adil dan rata berdasarkan target-target yang diusung oleh perusahaan. Sehingga pegawai akan lebih giat dalam bekerja dan lebih mampu membuat pegawai menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dengan begitu target perusahaan akan tercapai.

Sedangkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. Eksonindo masih ada beberapa aspek yang belum optimal sehingga seharusnya PT. Eksonindo lebih banyak melakukan evaluasi dan pengawasan kerja terhadap pegawainya. Ketika PT. Eksonindo melakukan evaluasi dan pengawasan kerja pegawai maka, akan diketahui sejauh mana tingkatan kinerja pegawainya. Sehingga, PT. Eksonindo dapat menilai hasil kerja pegawai dan cara pegawai melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil, A. E., dan Armina, F.(2018), *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan*, Jurnal Ilmiah Manajemen Ferkamma Vol. 1, No. 3, Hal: 85-96.
- Bintoro dan Daryanto. (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan 1)*, Yogyakarta : Gava Media.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017), *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*, Medan: Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuty, R. (2017), *Manajemen*, Medan: Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I.Komariyah. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Fachreza, F., Said, M., & Majid, M. S. A. (2018), *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen, 2(1),

115–120.

- Hasibuan, M, S,P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Pt Bumi Aksara, h. 121-122.
- Hasibuan, M. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Jalmo, H, P., Asriansyah,S,M., dan Achmad, S. (2020), *Pengaruh Kompetensi, Insetif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika NasionalProvinsi Kalimantan Tengah*, Journal of Environmet and Management, Vol. 1 No.2 hal 91-102.
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kaneez, F, M. (2016), *Effects of Motivational Iincentives on Employees' Performance: a Case Study of Banks of Karachi, Pakistan*, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 9, Issue 2
- Koko, H ,A., Djamhur ,H., dan M. Djudi, M . (2015), *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka alam (KaliwatuRafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019), *Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan*, Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 365–372.
- Marianus, S. (2016), *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.4 No. 3, h. 699.
- Mila ,B. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia hlm. 136-137.
- Mulyadi. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media
- R.A. Rodia, F,I. (2021), *Pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang*, Jurnal Mediasi, Vol. 3, No. 2, hal: 235-246
- Rivai, V.Z. (2015), *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Cepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S, P., Judge, T, A. (2016), *Organizational Behavior*, United State America : Pearson.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2015, *Perialku Organisasi*, ed. 16, Jakarta :Selemba Empat.
- R. Rina, N,. Siti N, E. (2018), *Financial incentives: The Impact on employee motivation*, Academy of Strategic Management Journal, vol 12, issue 6
- Sari, M. W., Fitria, F., & Astrada, E. (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas*, Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), 23(3), 108–120.
- Sinambela, L, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAskara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabetaa.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., dan Utami, H. (2013), *Pengaruh Insentif Material dan*

Mandiri Economics Journal (Maeconomics), Vol 1, No. 1, Maret 2024

Nonmaterial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT Temprina Media Grafika Di Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 2 No.2, 1-8. <https://gelegakzaki.wordpress.com/2016/10/17/pt-gojek-visi-misi-struktur-organisasi-dan-sop/> di unduh pada tanggal 15 Februari 2021.