

Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana

Suryadi¹, Muhammad Demsi Dupri², Indrihardianti³
program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
E-mail: indrydiyan@icloud.com

Abstrak

Produktivitas kerja dalam artian perusahaan atau instansi dapat langsung melihat tenaga kerjanya untuk menghasilkan sejumlah unit barang yang diukur berdasarkan pada satuan waktu, maka tujuan riset ini ialah untuk mengetahui Peranan Adanya Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana. Jenis penelitian ialah kuantitatif. Deskripsi dari riset ini ialah secara parsial bahwa variabel yang diteliti dengan jumlah populasi 51 pegawai dan diketemukan sampel sebanyak 45 pegawai teknik sampling yang digunakan ialah *purposive sampling*. Tahapan yang dilakukan dengan cara membagikan angket kuesioner dan dibantu menggunakan analisis data melalui uji validitas, reliabilitas, serta regresi sederhana. Kesimpulan riset ini insentif memiliki peranan yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi/organisasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana Lampung Timur.

Kata kunci: Insentif dan Produktivitas Kerja.

Abstract

Work productivity in the sense that companies or agencies can directly see their workforce to produce a number of units of goods measured based on units of time, so the purpose of this research is to determine the role of incentives in increasing employee productivity at the Sukadana Class IIB State Detention Center. This type of research is quantitative. The description of this research is partially that the variables studied with a population of 51 employees and found a sample of 45 employees the sampling technique used is purposive sampling. The steps are carried out by distributing questionnaires and assisted by data analysis through validity, reliability, and simple regression tests. The conclusion of this research is that incentives have a good role in increasing employee work productivity and achieving the goals expected by agencies/organizations at the Class IIB Sukadana State Detention Center, East Lampung.

Keywords: *Incentives and Work Productivity.*

I. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional (suwanto : 2015). Keberadaan SDM dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsaiterbentuknya suatu usaha, mereka berperan dalam membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinya mau menjadi pegawai dari suatu

perusahaan dan setelah bergabung mereka tidak dengan sendirinya dapat berprestasi (Suwanto : 2015).

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja (Febriyanto : 2021). Karyawan atau pegawai yang ada di lembaga memiliki harapan terkait dengan produktifitas yang telah dilakukan, salah satunya adanya penghargaan keuangan atau insentif. Dengan adanya insentif tersebut, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan keuntungan dalam mencapai tujuannya.

Berikut data pegawai penerima insentif tahun 2021 di Rumah tahanan negara kelas IIB sukadana Lampung:

Tabel 1. Data Pegawai Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Perempuan	
1	MAGISTER	1		1
2	SARJANA	9	2	11
3	DIPLOMA III	0	0	0
4	SMA	36	3	39
	TOTAL	46	5	51

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Rumah Tahanan Negara Tahun 2021.

Menurut Maudoma,R.N (2017) produktivitas adalah “sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dan sumber (jumlah tenaga kerja), modal, tanah, energi dan sebagainya yang dipakai untuk menghasilkan suatu hasil tersebut”. Winardi (2017: 4) mengartikan produktivitas adalah “jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”.

Bahtiar, j. (2018: 3) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “nilai output dalam hubungan dalam suatu kesatuan input tertentu terdapat dalam penelitian diskriptif dan penelitian historis”. “Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya”, Aspiyah, M., & Martono, S. (2016: 3).

Jika seorang karyawan mampu menghasilkan suatu produk yang memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka karyawan tersebut dikatakan produktif. Produktivitas disini berarti suatu perusahaan atau instansi dapat melihat langsung tenaga kerjanya untuk menghasilkan sejumlah unit produk yang diukur dalam satuan waktu, dan juga dapat dilihat dari kebaikan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Disiplin adalah “bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi”, Sudarman, (2018: 813). “Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan Baskoro”, (2014: 3).

Dari urian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan studi yang berhubungan insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja pada rumah tahanan negara tahanan negara dengan judul “*Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas Iib Sukadana*”.

Rumusan masalah

Apakah insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai rumah tahanan negara kelas IIB sukadana?

Tujuan riset

Untuk mengetahui Peranan Adanya Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana.

KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep manajemen sumber daya manusia

Sedangkan menurut Mustaqim, M. (2016: 2) manajemen sumber daya manusia adalah “Sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Kemudian Siahaan, A. (2016;1-10) berpendapat sumber daya manusia merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Pengertian kedua berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis. Dari beberapa uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumberdaya manusia adalah proses perekrutan, pemilihan pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi dan pemangku kepentingan secara terintegritas.

2. Definisi Insentif

Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zahro, F. M., (2020 : 92-301) Mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Intensif adalah “suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisai kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Pendapat dari Susan, E. (2019:952-962) indikator pemberian insentif bagi pegawai antara lain :

1) Kinerja

Besarnya insentif yang diterima dapat ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan dengan kinerja dalam lembaga

2) Masa kerja

Besarnya insetif yang diberikan kepada karyawan dapat ditentukan atas dasar lamanya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Senioritas

Dalam sistem ini insentif diberikan berdasarkan masa kerja atau senioritas yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang karyawan akan menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan loyalitasnya terhadap lembaga tersebut.

4) Kebutuhan

Insentif yang diberikan pada sistem ini berdasarkan urgensi kebutuhan hidup yang layak dari seorang pegawai.

5) Keadilan dan kelayakan

Dalam sistem ini, pemberian insentif didasarkan pada adanya suatu hubungan antara suatu pengorbanan input (tugas) dan output (Keadilan). Semakin tinggi pengorbanan seorang pegawai untuk organisasi, maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Sedangkan sistem kelayakan ini sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan yang dapat diartikan dengan membandingkan besarnya insentif yang diberikan dengan organisasi atau perusahaan lain yang bergerak dibidang usaha yang sama.

6) Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu cara yang digunakan untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan yang lain dalam suatu lembaga. Penentuan nilai harga atau relative ini sebagai penyusun rangking dalam menentukan insentif.

Dari uraian tersebut maka dapat di sintesiskan insentif adalah sebagai alat 1) Motivasi, 2) Semangat kerja, 3) Tanda balas jasa, 4) keadilan 5) kelayakan bagi pegawai dalam menjalankan suatu tugas di organisasi atau instansi tertentu guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi itu sendiri.

3. Definisi Produktivitas kerja

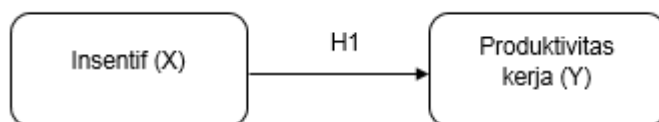
Bahtiar, j. (2018: 3) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “nilai output dalam hubungan dalam suatu kesatuan input tertentu terdapat dalam penelitian diskriptif dan penelitian historis”.

Menurut pendapat Andriani, M, (2017: 119) produktivitas kerja adalah perilaku yang dimunculkan oleh individu atau kelompok, ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang dalam menempatkan dirinya dalam bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak sebagai cerminan diri.

Menurut Rayyan, M. (2016: 3) produktivitas merupakan “sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin”. Menurut Parwoto, W (2016: 5) mengemukakan definisi produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Dari uraian diatas dapat disintesis bahwa produktivitas adalah 1)Ketepatan waktu Kerja, 2)Prestasi Kerja, 3)Kuantitas Kerja, 4)Pengembangan diri dan 5)Kualitas Kerja yang diberikan oleh pimpinan dari kebijakan atau peraturan yang telah menjadi kesepakatan dalam organisasi guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan teoritis dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan kedalam hipotesisi sebagai berikut:

H1 : Adanya Pengaruh Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana.

II. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini ialah *mixed methodes* yang artinya “metode dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam

suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data yang komprehensif, valid reliabel dan objektif”, Hermawan (2019: 14). Dan dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 51 pegawai, dengan perhitungan sampel ditemukan sebesar 45 pegawai yang mewakili. Sedangkan teknik sampling memakai *purposive random sampling* sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan sampel

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jml	Perhitungan sampel
		Pria	Perempuan		
1	MAGISTER	1		1	$1 \times 45 / 51 = 0,88$
2	SARJANA	9	2	11	$11 \times 45 / 51 = 9,70$
3	DIPLOMA III	0	0	0	0
4	SMA	36	3	39	$39 \times 45 / 51 = 34,41$
Total		46	5	51	$44,99 = 45$

Sumber: Data Kepegawaian Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana. 2022

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prasyarat Analisis

1. Normalitas Data

Setelah dilakukan validitas dan reliabel, langkah selanjutnya ialah uji Normalitas (*Shapiro-Wilk*) sebagai berikut :

Tabel 11. Interpretasi uji normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Insentif	.097	45	.200*	.957	45	.097
Produktivitas kerja	.145	45	.019	.926	45	.007

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : SPSS versi 25. 2022

Interprestasi uji normalitas diatas menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai *Sig* $0,097 > 0,200$ maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan pada variabel produktivitas kerja pegawai mempunyai nilai *Sig* $0,007 > 0,019$ artinya bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2. Interpretasi Homogenitas

Tahap selanjutnya setelah uji normalitas berakhir dengan data normal, maka diuji selanjutnya yaitu Homogentas, berikut ini ringkasannya:

Tabel 12. Homogenitas Y atas X

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Insentif	Based on Mean	3.666	12	24	.003
	Based on Median	1.220	12	24	.326
	Based on Median and with adjusted df	1.220	12	8.834	.392
	Based on trimmed mean	3.334	12	24	.006

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Meninjau hasil uji homogenitas di atas bahwa nilai *sig based on mean* ($0,003 < 0,005$) maka data variabel insentif independen tersebut adalah homogen.

3. Interpretasi Linieritas

Pengujian selanjutnya dilakukan linieritas data, berikut hasil ringkasannya:

Tabel 13. Linieritas Y atas X

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Insentif * Produktivitas kerja	Between Groups	(Combined)	2421.117	20	121.056	5.928	.000
		Linearity	2059.337	1	2059.337	100.8	.000
		Deviation from Linearity	361.780	19	19.041	.932	.556
	Within Groups		490.083	24	20.420		
	Total		2911.200	44			

Sumber :SPSS versi 25. 2022

Pada pengujian linieritas diatas menunjukkan bahwa variabel insentif independen terhadap dependen (produktivitas kerja) memiliki nilai signifikas $0,000 < 0,005$ maka data tersebut ialah linier.

4. Regresi Linier Sederhana

a. Uji t (parsial)

Tabel 14. Interpretasi uji parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.396	7.830		1.072	.290
	Insentif	.948	.093	.841	10.196	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Dari hasil pengembangan model regresi sederhana bahwa variabel insentif dengan produktivitas kerja, diantaranya:

$$\hat{Y} = 8,396.0,948X \text{ et}$$

- ❖ Insentif memiliki nilai $t_{hitung} > 10,196$ t_{tabel} (45; 0,005 = 1,67) dengan nilai signifikan 0,290, maka pengujian parsial insentif dengan produktivitas kerja memiliki pengaruh.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Hasil interpretasi yang peneliti jabarkan, ialah sebagai berikut :

Tabel 15. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.701	5.019

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : SPSS versi 25. 2022

Dapat dilihat bahwa R squer (R^2) bernilai 0,707 (70%) maka dapat disimpulkan variabel insentif memiliki peran penting dengan produktivitas kerja pegawai.

B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor insentif memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai artinya insentif adalah sebagai alat Motivasi, Semangat kerja, Tanda balas jasa, keadilan dan kelayakan bagi pegawai dalam menjalankan suatu tugas di organisasi atau instansi tertentu guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi itu sendiri. Serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nina Yulian 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan sebesar 0,62, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan kuat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk hasil analisis dan pembahasan yang di uraikan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Insentif memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai artinya insentif adalah sebagai alat Motivasi, Semangat kerja, Tanda balas jasa, keadilan dan kelayakan bagi pegawai dalam menjalankan suatu tugas di organisasi atau instansi tertentu guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Saran

Sebaiknya Insentif kepada pegawai dilingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana perlu di evaluasi dan di lakukan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, a. (2017). Analisis faktor-faktor disiplin kerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan politik (kesbangpol) kabupaten sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 6(1), 63-68.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Bahtiar, J., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).

- Cahyaningsih, U. (2017). Pengaruh model pembelajaran kooperatif tipe team games tournament (tgt) terhadap hasil belajar matematika siswa sd. *Jurnal cakrawala pendas*, 3(1).
- Dasman, D. (2021). *Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Advance Organizer Terhadap Hasil Belajar Siswa (Studi Kasus Kelas X Pada Materi Pendidikan Agama Islam di SMP YP 17 Jatibaru Tanjung Bintang Tahun Pelajaran 2019/2020)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Graff Zivin, J., & Neidell, M. (2012). The impact of pollution on worker productivity. *American Economic Review*, 102(7), 3652-73.
- Haryani, D. S. (2019). Pengaruh Periklanan Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Perumahan Griya Puspendari Asri Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 54-70.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Jalil, A. S. (2018). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada konfeksi tijay jeans bandung* (doctoral dissertation, p Indri hardianti, 2022. The role of
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
- Laksmi, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Marianus Subianto, (2016 pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (3): 698-712 ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2016.
- Maudoma, R. N. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Muhammad Rizal Nur Irawan, (2018). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Vol.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No. 1; Januari 2018 cetak/ vol. I. No.1; April 2018 online, 36-41 ISSN: 2614-3968 cetak / ISSN: 2615-6237 online.
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2).
- Nina yulian.(2019). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan. *Jurnal Akrab Juara Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019* (73-88)

- Nur'akhman, A. (2020). Pengaruh Antara Kebermaknaan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 7(2), 1-10.
- Parwoto, W., Suprihanto, J., & Hamid, M. (2016). *evaluasi kinerja pegawai unit pelaksana teknis (upt) pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan Kota Yogyakarta* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati.”. *Journal of Management*, 2(2).
- Rayyan, M., & Bambang, N. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Housekeeping Dan Front Office Di Hotel Borobudur Jakarta. *STEIN eRepository*, 3(3).
- Revianto, T. (2018). *TA: Analisis Kesuksesan Website Fakultas Kedokteran Universitas Hangtuh Surabaya dengan Menggunakan Model Delone and Mclean berdasarkan Persepsi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Hangtuh Surabaya* (Doctoral dissertation, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya).
- Riyadi, K. (2020). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Di Alfamart Jalan Hasanudin Yosodadi Kota Metro* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Salsabila, F. (2019). *Pengaruh Literasi Ekonomi Dan Literasi Digital Terhadap Perilaku Berwirausaha Sektor Kuliner Yang Terdaftar Pada Aplikasi Go Food Di Pasar Segar Kota Makassar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sarman Sinaga, (2020) Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung* Volume 28, nomor 1, April 2020 ; 132 – 144
- Siahaan, A. (2016). Strategi pendidikan islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia indonesia. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 1(1).
- Sitepu, W. K. Y. (2016). Peranan Upah dalam Memotivasi Peserta Diklat dalam Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Diklat Badan Pemeriksa Keuangan RI Medan.
- Sitio, S. L. M. (2018). Penerapan Fuzzy Inference System Sugeno untuk Menentukan Jumlah Pembelian Obat (Studi Kasus: Garuda Sentra Medika). *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 3(2), 104-109.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03).
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten

- Karawang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (1), 813-825.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, S., Suparmi, S., & Sukardi, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Jepara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 629-640.
- Suwarto, S., & Muslya, S. M. S. (2015). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Utami, K. T., & Budhi, W. (2016). Hubungan antara kemampuan berhitung, cara belajar dan perhatian orang tua dengan prestasi belajar fisika. *Compton: Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika*, 3(2).
- Winardi, J., Nurkolis, N., & Yuliejantiningih, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Sekolah Efektif pada SMP Negeri Rayon Patebon Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2).
- Yani, M. D., & Dwiyanti, E. (2016). Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Dok dan perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(2), 163-172.
- Zahro, F. M., Agustin, H. P., & Amin, S. (2020). Influence of leadership, motivation, salary, and incentive toward employee performance pt. Cement puger jaya raya sentosa. *MBA-Journal of Management and Business Application*, 3(1), 92-301.