



PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SAWIT

Anggi Sulisty Rini^{1*}, Putri Maisara²

^{1,2}Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

*Corresponding Email: anggisulistyor2209@gmail.com

ABSTRACT

The development of a business today requires good employee performance. A good company must be able to improve and build employee performance in the work environment. Human resources must be managed appropriately and professionally to balance employee needs, business needs, and company progress. This research aims to determine the influence of providing incentives, motivation, and work discipline on the performance of Puskesmas Sawit employees. The research method used in this research is quantitative research with a sample size of 43 respondents, the Puskesmas Sawit employees. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis method uses validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression tests using SPSS 25 software. The research results show that providing incentives and work discipline have a significant effect on employee performance, and motivation does not have a significant effect on employee performance. These results indicate that the increased performance of employees at the Puskesmas Sawit is influenced by providing incentives and work discipline.

Keywords: *Incentives; Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

ABSTRAK

Perkembangan suatu bisnis sekarang ini sangat membutuhkan kinerja pegawai yang baik. Perusahaan yang baik harus bisa meningkatkan dan membangun kinerja pegawai di dalam lingkungan kerja. Sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat dan profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan bisnis dan kemajuan perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pada pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden pegawai Puskesmas Sawit. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai Puskesmas Sawit dipengaruhi oleh pemberian insentif dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Insentif; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang yang mempelajari tentang suatu hubungan dan tugas manusia pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari MSDM yang memberikan aturan kepada pegawai di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dalam dunia bisnis saat ini, kinerja pegawai yang tinggi diperlukan untuk pengembangan suatu bisnis. Perusahaan harus dapat membangun dan meningkatkan kinerja pegawai di dalam lingkungan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling penting salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat dan profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan bisnis dan kemajuan perusahaan. Keseimbangan inilah yang menjadi kunci keberhasilan bisnis agar dapat mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang produktif serta alami. Perkembangan suatu bisnis di perusahaan sangat bergantung oleh sikap produktif pegawai perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia hidup, aktif dan memiliki keterlibatan di suatu kegiatan di mana perusahaan harus perhatian pada hasil kerja pegawainya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain berupa insentif, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja pegawai adalah perilaku yang berfokus pada kegiatan individu terhadap tanggung jawab dan kedisiplinan pegawai serta berfokus pada sesuatu yang dihasilkan pegawai tersebut (Susanti & Krisnawati, 2021). Variabel yang berkaitan dengan meningkatnya suatu kinerja pada perusahaan salah satunya adalah pemberian insentif. Variabel ini penting jika dihubungkan dengan keberhasilan kinerja pegawai yang meningkat di perusahaan. Kinerja pegawai dengan insentif memiliki hubungan erat, cara perusahaan SDM untuk memaksimalkan kualitas kerja dan kepuasan kerja adalah melalui pemberian insentif. Insentif memiliki peran penting untuk pegawai untuk mendorong seseorang bekerja melebihi apa yang mejadi target perusahaan. Selain itu, insentif juga merupakan *reward* bagi pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain variabel pemberian insentif, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efisien. Motivasi adalah faktor mendukung suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong tingkah laku manusia. Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang pasti terdapat faktor pendorong tindakan tersebut. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai yang kompeten, cakap, dan profesional, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan berusaha dan siap untuk tercapainya target kerja yang maksimal. Kompeten, cakap, dan profesional pegawai tidak memiliki arti bagi perusahaan jika mereka tidak berkeinginan untuk berusaha.

Menurut riset yang dilakukan Henry (1997), alasan yang dikemukakan oleh para ahli tentang hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai yaitu dengan adanya insentif dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi pegawai. Berelson dan Steiner (dalam Mochammad, 2003), berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata motif. Motif adalah suatu keadaan pada diri semua orang yang memberdayakan, menggerakkan, memotivasi, dan mengarah atau menyalurkan tindakannya untuk tercapainya tujuan tertentu. Mengenai motivasi suatu kerja, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat melakukan tugasnya dengan baik, sedangkan orang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah hanya bekerja seperlunya. Menurut Mochammad (2003), motivasi kerja dapat diartikan dengan semangat kerja yang menggerakkan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Menurut Siagian (2017) kinerja pegawai merupakan evaluasi terhadap kerja individu dan kelompok yang dilakukan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas pokok yang diberlakukan dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Siagian (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah cara yang diterapkan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawainya dengan tujuan mengubah perilaku pegawai dan meningkatkan kesadaran diri untuk mematuhi aturan dalam kehidupan kerja perusahaan. Menurut Sutrisno (2011),

disiplin lebih diperlukan baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Disiplin dapat dilihat dari sikap pegawai dalam menghormati aturan dan ketetapan pada perusahaan. Oleh karena itu, jika aturan dan ketetapan perusahaan tidak dipatuhi, maka disiplin kerja yang dimiliki pegawai dikatakan buruk. Di sisi lain, jika pegawai patuh pada aturan perusahaan maka pegawai tersebut dianggap memiliki disiplin kerja yang baik.

Puskesmas Sawit termasuk salah satu institusi yang berfokus terhadap pentingnya kinerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, Puskesmas merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kesehatan masyarakat dengan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat perseorangan tingkat pertama untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas Sawit memiliki pegawai yang ahli pada bidangnya masing-masing yang dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja sesuai pekerjaannya. Data mengenai peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Sawit pada tahun 2022-203 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Kinerja pegawai 2022-2023

Unsur yang dinilai	Tahun 2022	Tahun 2023
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	47,91	95,13
Perilaku Kerja Pegawai	31,88	90,26
Jumlah	79,79	185,39

Sumber: Puskesmas Sawit (2023)

Tabel 1 menunjukkan fenomena yang terjadi di Puskesmas Sawit, di mana kinerja pegawai pada tahun 2022 ke tahun 2023 mengalami peningkatan. Meningkatnya kinerja pegawai yang terjadi disebabkan oleh faktor pendorong dari perusahaan seperti faktor insentif, motivasi, dan disiplin kerja. Dapat dilihat dari nilai jumlah nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2022 dari 47,91 meningkat menjadi 95,13 di tahun 2023. Nilai Perilaku Kerja Pegawai pada tahun 2022 meningkat dari 31,88 menjadi 90,26 di tahun 2023.

Shinta dan Siagian (2020), Rozi (2019), dan Paramananda (2021) berpendapat bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian Umar dan Norawati (2022), Sudjatmoko dan Rusilowati (2022), dan Masitoh (2019) berpendapat jika variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Namun dalam penelitian Sari (2016), variabel insentif tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Variabel pada disiplin dalam penelitian Ratnawati *et al.* (2022), Chandra *et al.* (2022), Marlius dan Pebrina (2022), berpendapat variabel pada insentif memiliki pengaruh baik dan signifikan pada suatu kinerja pegawai. Tetapi dalam penelitian Muna dan Isnowati (2022), variabel insentif tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas sawit.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Effendy dan Fadhilah (2018), kinerja adalah rasa ingin yang terdapat dalam diri seseorang untuk mencapai suatu target dalam perusahaan dari awal sampai akhir. Kinerja diartikan sebagai faktor penting untuk mencapai keberhasilan (Sandra *et al.*, 2018). Menurut Fajar *et al.* (2020), kinerja adalah prestasi dalam bekerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah selesai dilakukan sesuai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai yang telah diberikan pihak perusahaan sesuai dengan target perusahaan (Kistyanto *et al.*, (2018). Ong dan Mahazan (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kompetensi pegawai yang meningkat agar lebih berkembang. Tercapainya tujuan yang ditargetkan merupakan suatu hasil dari kinerja perusahaan yang positif, jika tujuan tidak tercapai artinya kinerja tim dalam perusahaan buruk. Kinerja seorang pegawai merupakan

aspek individual, karena pegawai mempunyai keahlian yang berbeda-beda sesuai dengan tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan. Indikator kinerja pegawai menurut Yusnita dan Rohana (2022) yaitu: (1) kualitas hasil kerja, (2) ketepatan waktu, (3) kuantitas hasil kerja dan (4) pelaksanaan tugas.

Insentif

Menurut Ratnasari dan Mahmud (2020), insentif didefinisikan sebagai dorongan bagi para pegawai agar dapat termotivasi untuk bekerja lebih semangat, berupa penghargaan di luar dari upah dan gaji yang diterima. Menurut Fauzan (2018), insentif merupakan imbalan yang didapat dari perusahaan untuk pegawai dengan alasan para pegawai telah bekerja lebih semangat dan lebih baik. Menurut Iskandar dan Pandoyo (2020), pemberian insentif adalah dorongan dan rangsangan bagi pegawai yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat target prestasi dapat diraih di lingkungan kerjanya. Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai dari pihak perusahaan dengan tujuan memberikan dorongan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator insentif menurut Fatimah *et al.* (2020) terdiri dari: (1) kinerja, (2) lama kerja, (3) kebutuhan, (4) keadilan dan kelayakan.

Motivasi

Menurut Sibagariang (2019), motivasi adalah suatu pendorong yang diatur sesuai dengan tujuan. Motivasi diartikan sebagai rasa keingintahuan untuk melaksanakan sesuatu agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Menurut Jumantoro *et al.* (2019), motivasi merupakan daya untuk menggerakkan gairah kerja pegawai agar semua pegawai dapat bekerja secara efektif dengan upaya yang tinggi untuk mencapai target kepuasan dalam perusahaan. Menurut Maduka dan Okafor (2014), motivasi merupakan perilaku yang bangkit, perilaku yang bertahan, dan perilaku yang spesifik. Oleh karena itu, motivasi berasal dari adanya kebutuhan dan keinginan yang mendorong pegawai dalam berperilaku. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang besar akan memaksimalkan pekerjaannya selesai sebaik mungkin. Farisi *et al.* (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk meningkatkan upaya bagi tujuan perusahaan yang dapat dilakukan oleh kemampuan agar terpenuhinya seluruh kebutuhan pegawai. Motivasi merupakan aspek pokok yang menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan maksimal. Indikator motivasi menurut Prayitno *et al.* (2020) yaitu: (1) balas jasa, (2) kondisi kerja, (3) fasilitas kerja dan (4) pengakuan dari atasan.

Disiplin Kerja

Menurut Situmorang (2018), disiplin kerja merupakan hal yang harus mendapat perhatian khusus agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap yang terdapat pada diri seseorang dengan rasa tanggung jawab agar dapat menjalankan peraturan yang berlaku. Menurut Arif *et al.* (2020), disiplin merupakan peraturan yang diterapkan pada perusahaan yang wajib dijalankan oleh pegawainya. Pratama (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai tanggung jawab yang di bangun oleh perusahaan agar dapat dipatuhi dan ditaati para pegawainya dengan batasan-batasan yang telah ditentukan dan menjadi standar perusahaan. Disiplin kerja diartikan sebagai ketepatan suatu kinerja pegawai agar pegawai lebih kompeten dengan tujuan tercapainya suatu keuntungan yang telah menjadi target perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Dea *et al.* (2020) terdiri dari: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan (4) tnggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Insentif adalah faktor pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih baik dengan hasil kualitas kinerja yang tinggi untuk mencapai target perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif dapat

menjadikan motivasi bagi para pegawai karena kebutuhan personal mereka dapat dipenuhi oleh perusahaan. Pemberian insentif adalah cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai (Almomani *et al.*, 2017). Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan Ayu dan Sinaulan (2018), insentif terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

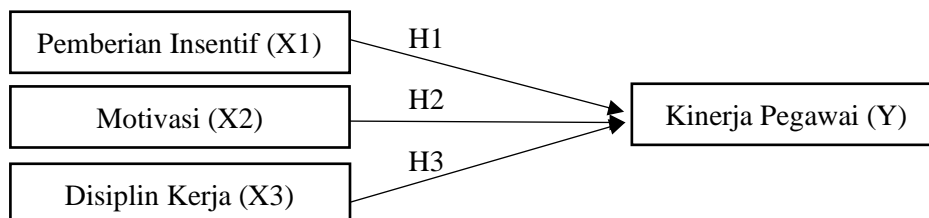
Motivasi merupakan proses untuk mendorong pegawai bekerja untuk tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Motivasi juga merupakan proses yang menjelaskan tentang suatu arah ketekunan individu pegawai dalam mencapai targetnya (Putra, 2019). Jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi, maka pegawai memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Apabila motivasi pegawai semakin tinggi, kinerjanya juga akan semakin lebih baik (Arisanti *et al.*, 2019). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai adalah tindakan dan sikap dalam bekerja untuk hormat dan patuh pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan secara sukarela sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan efektif (Kartika *et al.*, 2014). Disiplin kerja yang baik memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi jika disiplin kerja buruk akan mempersulit pencapaian yang ditargetkan oleh perusahaan (Ocktafian, 2021). Penelitian yang dilakukan di beberapa perusahaan menunjukkan jika disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Susanto, 2019). Hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Sawit. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan sama bagi semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknik *non probability* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada dan digunakan sebagai sampel dan juga dikenal sebagai istilah sensus (Sugiyono, 2007). Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Kuesioner pada penelitian ini disusun dengan menggunakan skala Likert, yaitu skala yang mampu menjabarkan serta mengukur variabel-variabel yang disebut indikator memiliki opsi jawaban, yakni Sangat Setuju Sekali, Setuju Sekali, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *independent* (pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Dalam rumus di Persamaan 1 tersebut, tanda Y merupakan variabel terikat (kinerja pegawai). Tanda X₁ adalah variabel bebas ke-1, yaitu pemberian insentif. Tanda X₂ merupakan variabel bebas ke-2 (motivasi), sedangkan X₃ adalah variabel bebas ke-3 (disiplin kerja). Tanda a bermakna konstanta, tanda b adalah koefisien regresi masing-masing variabel X, sedangkan tanda e adalah nilai signifikan standar error ($P \leq 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kebenaran seperangkat indikator pada kuesioner dalam mengukur variabel. Uji validitas kuesioner didasarkan pada perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pemberian Insentif	X1.1	0,920	0,3008	Valid
	X1.2	0,796	0,3008	Valid
	X1.3	0,842	0,3008	Valid
	X1.4	0,755	0,3008	Valid
Motivasi	X2.1	0,732	0,3008	Valid
	X2.2	0,879	0,3008	Valid
	X2.3	0,779	0,3008	Valid
	X2.4	0,772	0,3008	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,747	0,3008	Valid
	X3.2	0,838	0,3008	Valid
	X3.3	0,704	0,3008	Valid
	X3.4	0,780	0,3008	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,779	0,3008	Valid
	Y1.2	0,810	0,3008	Valid
	Y1.3	0,831	0,3008	Valid
	Y1.4	0,725	0,3008	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 dapat dilihat nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan terdiri dari 4 pernyataan variabel pemberian insentif (X1), 4 pernyataan variabel motivasi (X2), 4 pernyataan variabel disiplin kerja (X3), dan 4 pernyataan kinerja pegawai (Y). Hasil dari analisis data diketahui bahwa nilai r table adalah sebesar 0,3008, sedangkan korelasi dari semua variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga data dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner pada indikator dari variabel. Uji reliabilitas item pernyataan dari kuesioner menggunakan nilai Cronbach Alpha. Sebuah pernyataan dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberian Insentif (X1)	0,846	Reliabel
Motivasi (X2)	0,799	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,759	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,794	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,846 untuk variabel pemberian insentif. Nilai Cronbach Alpha variabel motivasi sebesar 0,799. Nilai Cronbach Alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,759, sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,794. Uji reliabilitas yang telah dilakukan menghasilkan nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini *reliabel*.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui keterikatan antara variabel bebas dan terikat, apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas diperoleh melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 200 atau lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan jika uji normalitas dalam penelitian ini normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,55723828
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan guna memastikan apakah variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas, dapat dilihat pada perhitungan nilai VIF. Jika nilai VIF di bawah 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan nilai *tolerance value* dari masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas pada data menunjukkan bahwa tidak ada korelasi diantara variabel X dalam penelitian ini. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

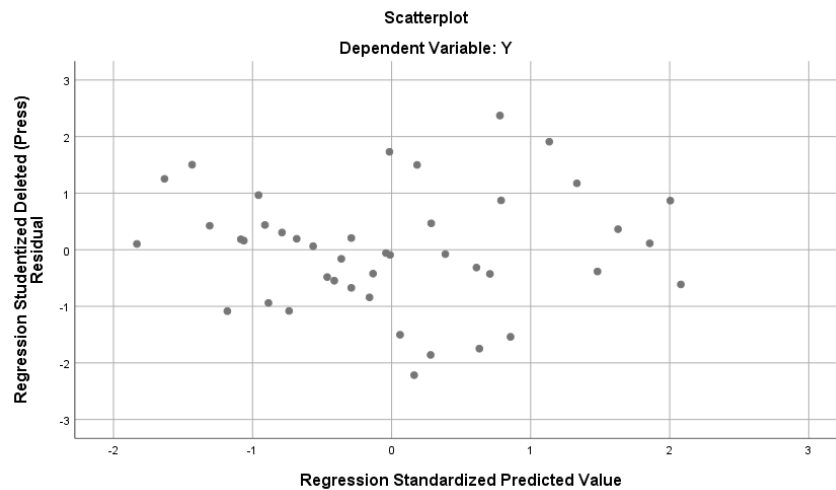
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-1.495	0.804		-1.859	0.071	
X1	0.483	0.159	0.373	3.035	0.004	0.776	1.289
X2	0.062	0.121	0.056	0.511	0.613	0.972	1.029
X3	0.669	0.171	0.483	3.913	0.000	0.769	1.301

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai ada tidaknya kesamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Cara yang dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan pengecekan pada penyebaran dari varians residual dengan melihat *Scatterplot*. Grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa tidak terdapat gambar pola jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian selanjutnya yaitu menggunakan uji Gletsjer. Berdasarkan hasil uji Gletsjer diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel yaitu lebih dari 0,05, maka model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan indikasi terjadinya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji gletser untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Gletser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	0,491	0,469		1,046	0,302	
X1	0,064	0,093	0,118	0,687	0,496	0,776	1,289
X2	-0,135	0,071	-0,292	-1,908	0,064	0,972	1,029
X3	0,050	0,100	0,086	0,498	0,621	0,769	1,301

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel pemberian insentif (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Tabel 7 menyajikan hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,495	0,804		-1,859	0,071		
X1	0,483	0,159	0,373	3,035	0,004	0,776	1,289
X2	0,062	0,121	0,056	0,511	0,613	0,972	1,029
X3	0,669	0,171	0,483	3,913	0,000	0,769	1,301

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1.495 + 0,483 X1 + 0,062 X2 + 0,669 X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Pertama, nilai konstanta (α) -1,495 negatif bisa diartikan jika pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja tidak memiliki perubahan artinya nilai variabel kinerja pegawai menurun sebesar 1,495. Kedua, nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,483 dengan arah nilainya positif. Artinya jika insentif bertambah, maka kinerja pegawai meningkat. Ketiga, nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,062 dengan arah nilainya positif. Artinya jika motivasi bertambah, maka kinerja pegawai meningkat. Keempat, nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,669 dengan arah nilainya positif. Artinya jika disiplin kerja bertambah, maka kinerja pegawai meningkat.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,495	0,804		-1,859	0,071		
X1	0,483	0,159	0,373	3,035	0,004	0,776	1,289
X2	0,062	0,121	0,056	0,511	0,613	0,972	1,029
X3	0,669	0,171	0,483	3,913	0,000	0,769	1,301

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 8 yang berisi hasil uji t tersebut dapat dinyatakan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, pada variabel insentif diperoleh nilai t hitung sebesar 3,035 dan nilai signifikan sebesar 0,004 (<0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, pada variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,511 dan nilai signifikan sebesar 0,613 (>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, pada variabel

disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,913 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan variabel pemberian insentif (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam menerangkan variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,738 ^a	0,544	0,509	0,57827	2,340

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,509 yang didapatkan dari perhitungan pengkuadratan nilai korelasi sebesar 0,738. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,509 (50,9%) menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya 0,491 (49,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Insentif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data dan uji hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sawit. Insentif dikatakan berpengaruh karena pemberian insentif yang diberikan oleh Puskesmas Sawit secara efektif dapat meningkatkan kinerja dikarenakan insentif yang diberikan merata sesuai dengan kinerja pegawai. Besar kecilnya jumlah insentif yang diberikan mampu meningkatkan suatu kinerja pegawai menjadi lebih baik dan kompeten. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatimah *et al.* (2020) yang menemukan bahwa insentif adalah faktor yang berpengaruh terhadap setiap pegawai dalam meningkatkan kinerja yang berkualitas bagi perusahaan.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data dan uji hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sawit. Motivasi tidak berpengaruh di Puskesmas Sawit karena menurut hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan bahwa responden kurang merasa nyaman terhadap lingkungan kerja di Puskesmas Sawit seperti kebersihan lingkungan serta tidak ada batasan waktu saat menjenguk pasien mengakibatkan lingkungan menjadi tidak kondusif. Lingkungan kerja yang baik seharusnya memiliki tempat yang bersih serta lingkungan sekitar yang kondusif. Hal tersebut menyebabkan motivasi pegawai menurun dan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha *et al.* (2019), yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis dan uji hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sawit. Disiplin kerja dikatakan berpengaruh di Puskesmas Sawit karena pegawai

memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Puskesmas Sawit juga akan berupaya pada peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan sanksi untuk pegawai yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan seperti berangkat kerja tidak tepat waktu dan memberikan pengawasan kepada pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nisyak (2016) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit. Hal tersebut berarti apabila pemberian insentif ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai di Puskesmas Sawit. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit. Hal tersebut berarti apabila motivasi ditingkatkan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Sawit. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit. Hal tersebut berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai di Puskesmas Sawit.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya memiliki jumlah responden 43 orang. Sampel tersebut dirasa kurang untuk menggambarkan suatu keadaan di Puskesmas Sawit yang sebenarnya. Selain itu, pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner tidak langsung berdampak pada faktor kejujuran pada saat mengisi kuesioner tersebut.

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang didapat, maka peneliti memberikan beberapa saran. Pertama, insentif merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sawit, maka disarankan kepada pegawai di Puskesmas Sawit untuk lebih meningkatkan kualitas kerja pada tugas yang dikerjakan agar insentif yang didapatkan lebih layak seperti yang diterapkan di perusahaan lain. Kedua, motivasi merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sawit, sehingga disarankan kepada Puskesmas Sawit untuk lebih meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja agar kinerja pegawai di Puskesmas Sawit meningkat dan lebih optimal. Ketiga, disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sawit. Oleh karena itu, disarankan kepada Puskesmas Sawit agar lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memberikan sanksi yang tegas apabila terdapat pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena kedisiplinan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Sawit menjadi lebih baik. Keempat, penelitian berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel bebas lainnya sehingga diperoleh penelitian yang baik dan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

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), 47–62.
- Almomani, B., Al-Omari, A., Al-Momani, N., & Omar, M. (2017). The Impact of Incentives on The Performance of Employees in Public Sector : Case Study in Ministry of Labor. *European Journal of Business and Management*, 9(9), 119–130.
- Arif, M., Maulana, T., Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arisanti, K. D., Santoso, A. & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(8), 373-383.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Engterpreneurship Journal*, 3(2), 407–412.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 1(3), 85–96.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fatimah, Lamsah, L. & Artiningsih, D. W. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin. *Skripsi*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Fauzan. (2018). Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 1(1), 33.
- Iskandar, D. S., & Pandoyo.(2020). Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 9(3), 32–38.
- Jumantoro, R., Farida, U. & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 106-117.
- Kartika, A. D. A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1-8.
- Kistyanto, A., Budiono, Indawati, N., Fazlurrahman, H., Kautsar, A. & Rahman, Z. (2018). *Food Industry Performance: Entrepreneurial Leadership and Human Capital Perspective*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(6), 1199–1208.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 1218–1238.
- Masitoh, I., Firdausi, M. A. & Rinda, T. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1–19.
- Menteri Kesehatan. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019.. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas*.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja , dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir*:

- Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2014), 830–843.
- Ong, J. O. & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal*, 2(1), 159–168.
- Paramananda, N. (2021). Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 23–37.
- Pratama, Y., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tukadmas GC Kota Bima. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 631-640.
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102.
- Putra. (2019). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(7), 1–17.
- Ratnasari, I. & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 228–239.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2),
- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(3), 1–16.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 22–49.
- Situmorang. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT . Aerofood ACS Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 58–63.
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286.
- Susanti, A. & Krisnawati S.N. (2022). Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja (Studi pada Perangkat Desa Bumen Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 1–11.
- Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tampubolon, S. M., & Sibagariang, S. A.(2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variable

- Intervening (Studi Pada PT . Sinsr Sosro Deli Serdang). *Visi*, 27(3), 4179-4185.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 1–7.