

# PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASTON KUPANG HOTEL & CONVENTION CENTER

*The Influence Of Incentives and Work Motivation On Employee Performance in Aston Kupang Hotel & Convention Center*

Johsua Suherman Costa<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Marianus S Neno<sup>3,c)</sup>, Rolland E Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> johsuacosta22@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id, <sup>c)</sup> marianus.neno@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Aston Kupang Hotel & Convention Center dan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner. Dengan sampel pada penelitian ini sejumlah 50 orang karyawan. Hasil penelitian secara deskriptif insentif berada pada kriteria sangat tinggi, motivasi kerja berada pada kriteria sangat tinggi dan kinerja karyawan berada pada kriteria sangat tinggi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda mendapatkan nilai koefisien regresi dari variabel Insentif sebesar -0,545 dan nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja sebesar 1,980. Hasil dari penelitian ini melalui uji t (parsial) menyimpulkan bahwa Insentif tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu, Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Namun hasil analisis determinasi relatif lemah karena masih ada faktor lain yang secara teoritis dapat memengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai adjust R Square sebesar 18,8%, hal ini berarti 18,8% variabel Insentif dan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja. Sedangkan selisihnya 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci :** Insentif, Motivasi Kerja, dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam setiap organisasi karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2013 : 2), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan

tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan sumber daya manusianya untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik dalam memajukan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut Hasibuan (2009 : 121) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan. Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka di butuhkan kinerja yang baik sehingga tercipta hasil kerja yang baik juga untuk perusahaan. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo, 2010). Selain faktor-faktor di atas, salah satu faktor yang juga memengaruhi kinerja adalah insentif. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik maka ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2006 : 384) insentif dalam bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, yaitu pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas kerja atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan (pay for performance plan). Ahli diatas menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dalam memperoleh insentif karyawan harus memiliki motivasi agar dapat menyelesaikan berbagai tanggung jawabnya. Davis dan Newstrom (2002 : 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi. Dalam kegiatan pekerjaannya tiap individu melakukan berbagai macam kegiatan atau aktivitas yang salah satunya adalah tingkah laku manusia itu sendiri yang merupakan cermin paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Berelson dan Sterner (dalam Sastrohadiwiry, 2003 : 267) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan arti mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan.

Berdasarkan kondisi nyata di Aston Kupang Hotel & Convention Center melalui pra penelitian bahwa insentif yang diberikan Aston Kupang Hotel & Convention Center kepada karyawan dapat berupa uang/bonus belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pemberian insentif pada Aston Kupang Hotel & Convention Center dalam setahun tidak menentu dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawan pun berbeda, serta tidak seluruh

karyawan bisa mendapatkan insentif, karena hal tersebut dilihat dari tanggung jawab dan jumlah atau porsi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan di Aston Kupang Hotel & Convention Center. Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal dapat dilihat dari ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja dan dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan sehingga kinerja perusahaan menurun. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik membuat suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aston Kupang Hotel & Convention Center”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2004 : 309). Sedangkan menurut (Wirawan, 2009 : 5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kemudian menurut Simanjuntak (2005 : 103) Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Harsuko (2011), kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Sedangkan menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menurut Gomes (2010 : 142) *Quantity of Work* (Kuantitas Bekerja), *Quality of Work* (Kualitas Kerja), *Job Knowledge* (Pengetahuan Kerja), *Creativeness* (Kreativitas), *Cooperation* (Kerja Sama), *Depentability* (Dapat Dipercaya), *Initiative* (Inisiatif) dan *Personal Qualities* (Kualitas Pribadi).

### Insentif

Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa insentif adalah : “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Samsudin (2006 : 194) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”. Pengertian insentif menurut Rivai (2004:384) adalah : “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Sedangkan

pengertian insentif menurut Sedarmayanti (2007 : 240) adalah: “Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja”. Menurut Simamora (2004 : 514) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Panggabean (2004 : 89), “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menurut Sarwoto (2010 : 156) Insentif dalam bentuk uang dan Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sulistiyani (2003 : 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan Sedarmayanti (2009 : 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006 : 149), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja lebih efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya agar mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Wibowo (2014 : 323), Motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Selain itu menurut Siagian (2009 : 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Flippo dalam Hasibuan (2010 : 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menurut Mc Clelland (2012:162) kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi dan kusioner. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan Aston Kupang Hotel & Convention Center yang terdiri dari 50 responden. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### **Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aston Kupang Hotel & Convention Center**

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diperoleh bukti bahwa insentif secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Hasil perhitungan uji hipotesis t diketahui bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Adapun motivasi yang di berikan oleh Aston Kupang Hotel & Convention Center berupa motivasi kebutuhan akan afiliasi dan motivasi kebutuhan akan kekuasaan. Hasil perhitungan uji hipotesis F diketahui bahwa variabel Insentif dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Hal ini terlihat dari nilai F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya bahwa Insentif dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan peneliti terdahulu dari Endang Wijayanti (2016) bahwa apabila insentif dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003:187) bahwa “Kinerja merupakan salah satu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak layak kinerja akan berpengaruh secara negatif, disamping motivasi juga perlu dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menilai kinerja seorang karyawan”. Robbins (2003:46) juga berpendapat bahwa kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas didalam suatu pekerjaan dimana kemampuan seseorang pada dasarnya tersusun dari 2 faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya tahan tubuh, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dari beberapa hal tersebut dapat dikembangkan menjadi pengaruh variabel kinerja karyawan, dan diharapkan variabel tersebut dapat memperkuat hasil penelitian berikutnya. Hal inilah yang menjadi keterbatasan peneliti sehingga diharapkan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain selain insentif dan motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja. Ini artinya ada pengaruh yang searah dan nyata antara variabel bebas (insentif dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain jika insentif dan motivasi ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun hasil koefisien determinasi relatif lemah karena masih ada faktor lain yang secara teoritis dapat memengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain: Menurut Kasmir (2016:189), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center mengenai Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja pada Aston Kupang Hotel & Convention Center terklasifikasi sangat baik, hal ini dilihat dari total skor variabel yang berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik. Berdasarkan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja secara baik dapat meningkatkan dan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas yang ada dan memiliki manfaat untuk mendorong karyawan dalam bekerja dengan lebih baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Berdasarkan hasil olah data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa insentif tidak memengaruhi kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center.
3. Berdasarkan hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Ini artinya ada pengaruh yang searah dan nyata antara insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan atau dengan kata lain jika insentif dan motivasi ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan meningkat.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Aston Kupang Hotel & Convention Center  
Pihak hotel perlu memerhatikan dalam hal pemberian insentif kepada karyawan bahwa besar kecilnya insentif yang diterima harus disesuaikan dengan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan termotivasi untuk hasil yang lebih dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar dari insentif dan motivasi kerja yang mana memengaruhi kinerja karyawan pada Aston Kupang Hotel & Convention Center. Faktor-faktor lain budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja yang diterapkan di hotel.

## DAFTAR PUSTAKA

Ambar T. Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Davis, Keith, and Newstrom, 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 edition. New York. Mc Graw – Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Harsuko. 2011. “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. UB Press: Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McClelland, David. 2004. *The achievement motive*. Irvington publishers, inc New York
- Panggabean. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Vol.1 No.1.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. “*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2014, 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat. Yolanda Safitri, 2018. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan*.