

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DI PT. ASURANSI UMUM BUMIDA 1967 CABANG DENPASAR

The Effect Of Incentives And Work Motivation On Insurance Agent Performance at PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Denpasar Branch

Archangela Gyriany Bria^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} archangela2901@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) agen asuransi pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang agen asuransi. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS V. 27. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, dan sebelum pengujian ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) memiliki pengaruh yang tidak positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Sebaliknya, variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada agen asuransi PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada agen asuransi PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Agen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa SDM merupakan kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik individu yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Siagian (2018) menegaskan bahwa manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu mengelola sumber daya lainnya, sehingga kualitas SDM sangat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Keberhasilan pengelolaan SDM salah satunya tercermin dari kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, diperlukan dorongan dari faktor internal dan eksternal, di antaranya insentif dan motivasi kerja. Insentif merupakan tambahan balas jasa di

luar gaji yang diberikan kepada karyawan berprestasi sebagai bentuk penghargaan dan pendorong peningkatan kinerja (Hasibuan, 2019). Selain itu, motivasi kerja berperan dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Pengelolaan insentif dan motivasi kerja yang tepat diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar sebagai perusahaan jasa keuangan terus berupaya meningkatkan kinerja agen asuransi melalui pemberian insentif dan penguatan motivasi kerja. Insentif yang diberikan meliputi bonus, komisi, profit sharing, penghargaan, dan promosi jabatan. Namun demikian, masih terdapat perbedaan kinerja antar agen, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian terdahulu oleh Evalia et al. (2022) menunjukkan bahwa insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja agen asuransi, sementara Putra et al. (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan dibandingkan insentif finansial. Perbedaan fokus variabel dan konteks penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mathis & Jackson, 2015; Mangkunegara, 2017). Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sinaga, 2020). Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup perilaku, sikap, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem imbalan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Kinerja dapat diukur melalui berbagai aspek, antara lain pencapaian target, kualitas pelayanan, efektivitas komunikasi, retensi pelanggan, dan kepatuhan terhadap prosedur organisasi (Wibowo, 2017).

Adapun indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2016). Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

Insentif

Insentif merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Insentif adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas pencapaian kerja dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Hasibuan (2017) menegaskan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan

kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar sebagai bentuk penghargaan dan pendorong peningkatan kinerja.

Pemberian insentif dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kejelasan sasaran, komunikasi yang efektif, pemahaman nilai insentif, keterkaitan dengan prestasi, sistem umpan balik, serta kesepakatan mengenai mekanisme dan waktu pembayaran insentif (Rangkuti et al., 2019). Faktor-faktor tersebut menentukan efektivitas insentif dalam memotivasi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), insentif terdiri atas insentif material dan non-material. Insentif material meliputi bonus, komisi, tunjangan, dan profit sharing yang bersifat finansial dan berorientasi pada pencapaian target. Sementara itu, insentif non-material mencakup penghargaan, promosi jabatan, dan pengembangan karir yang berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar, insentif yang diberikan kepada agen asuransi berupa bonus, komisi, profit sharing, piagam penghargaan, dan promosi jabatan.

Motivasi Kerja

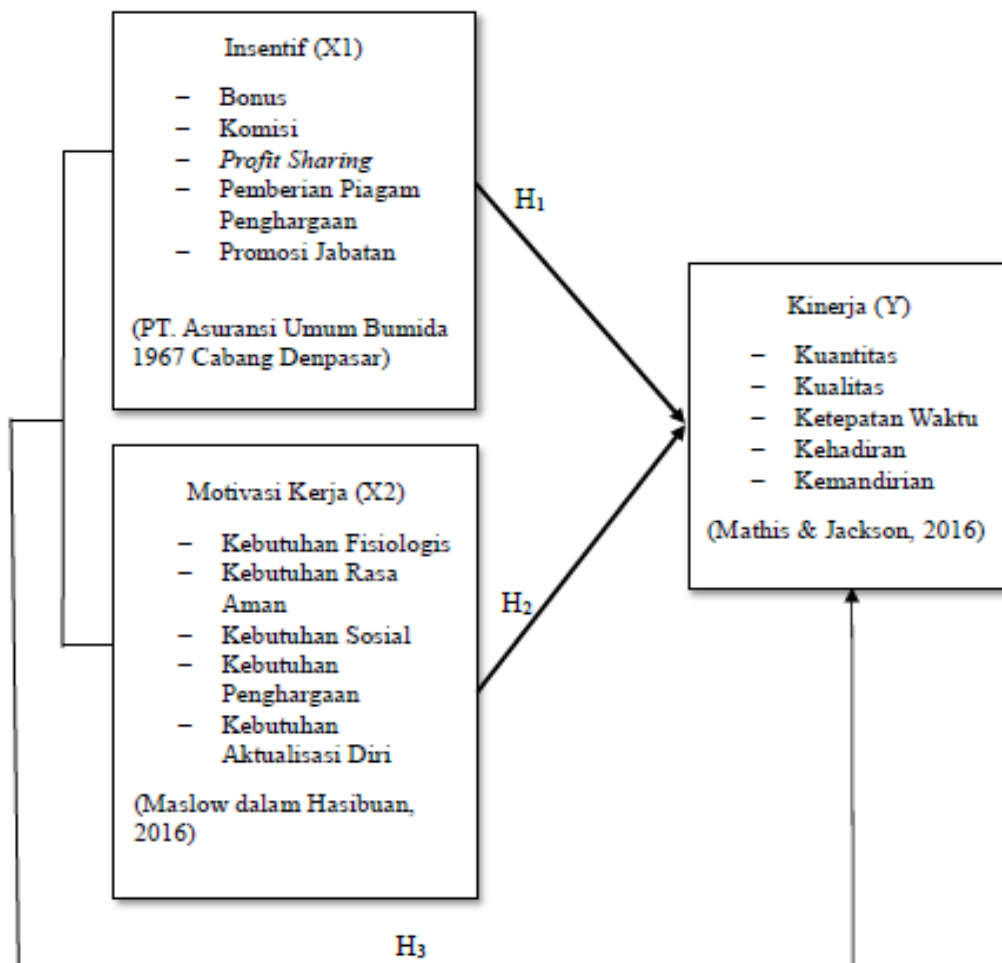
Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2015). Motivasi kerja berasal dari dorongan internal dan eksternal individu yang mendorong seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha mencapai hasil terbaik. Robbins (2016) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan individu untuk mengerahkan upaya tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tertentu.

Motivasi kerja dapat bersumber dari motivasi intrinsik, seperti kepuasan dan keinginan berprestasi, serta motivasi ekstrinsik, seperti gaji, insentif, pengakuan, dan kondisi kerja (Wibowo, 2017). Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja secara optimal, sedangkan motivasi yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi.

Beberapa teori motivasi yang relevan dalam konteks kerja meliputi teori hierarki kebutuhan, teori dua faktor, teori harapan, teori keadilan, teori penguatan, teori X dan Y, serta teori penetapan tujuan. Teori-teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, kejelasan tujuan, persepsi keadilan, serta hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang diterima.

Menurut Robbins dan Judge (2016), motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan individu, tujuan yang jelas, penghargaan dan pengakuan, lingkungan kerja yang mendukung, serta keadilan dalam perlakuan dan kesempatan. Sementara itu, Hasibuan (2017) membedakan motivasi kerja menjadi motivasi positif dan motivasi negatif. Indikator motivasi kerja mencakup pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow dalam Hasibuan, 2016).

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Keterangan :

————— : Berpengaruh secara Parsial

————— : Berpengaruh secara Simultan

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.
- H2 : Diduga motivasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.

H3 : Diduga insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh langsung dari pihak perusahaan berupa data agen dan jumlah agen. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada agen di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Agresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.531	6.273		1.201	.238
	Insentif	-.061	.147	-.058	-.417	.680
	Motivasi.Kerja	.925	.169	.766	5.477	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: SPSS IBM V.27 diolah, 2025)

Model regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,531 - 0,061 X1 + 0,925 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh nilai Konstanta (a) kinerja agen (Y) sebesar 7,531 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan 0, yaitu Insentif dan Motivasi Kerja maka Kinerja Agen adalah sebesar 7,531.
2. Nilai b1 dari variabel Insentif (X1) menunjukkan angka sebesar -0,061 yang artinya jika variabel Insentif (X1) meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja agen akan menurun sebesar -0,061, namun tidak signifikan.
3. Nilai b2 dari variabel Motivasi Kerja menunjukkan angka sebesar 0,925 yang artinya jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,925 dan sangat signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau secara masing-masing. Uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.531	6.273		1.201	.238
	Insentif	-.061	.147	-.058	-.417	.680
	Motivasi.Kerja	.925	.169	.766	5.477	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: SPSS IBM V.27 diolah, 2025)

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Agen (Hipotesis 1)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-0,417 < 1,691$) dan nilai signifikansi lebih besar dari α ($0,680 > 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen (Hipotesis 2)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,477 > 1,691$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan menggunakan SPSS Versi 27 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.274	2	307.137	19.565	<,001 ^b
	Residual	518.031	33	15.698		
	Total	1132.306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Insentif

Karena F-hitung ($19,565 > F\text{-tabel } (3,28)$) dan signifikansi ($0,001 < (0,05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.542	.515	3.96206

a. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Insentif

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,515 atau 51,5%. Hal ini berarti variabel Y (Kinerja Agen) di pengaruhi oleh variabel Insentif (X1), Motivasi Kerja (X2), sebesar 51,5% sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Agen di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar

Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, insentif termasuk kebutuhan fisiologis dan rasa aman yang, ketika telah terpenuhi, tidak lagi menjadi faktor motivasi utama. Hal ini sejalan dengan hasil deskriptif yang menunjukkan persepsi agen terhadap insentif berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini didukung oleh penelitian Costa et al. (2024) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena rendahnya keragaman data. Persepsi insentif yang homogen menyebabkan variabel ini sulit menunjukkan hubungan statistik dalam analisis regresi, sehingga peningkatan insentif tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja. Oleh karena itu, meskipun insentif dinilai sangat baik, variabel ini belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja agen.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat kinerja agen, baik dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun kemandirian, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi positif dan nilai t hitung $>$ t tabel. Dalam perspektif Maslow, motivasi kerja merepresentasikan kebutuhan tingkat tinggi, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, agen lebih terdorong oleh keinginan berprestasi, pengakuan, dan pengembangan potensi diri

dibandingkan motivasi materi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Costa et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, didukung oleh tingginya variasi motivasi antar agen yang mampu menjelaskan perbedaan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja agen dan tidak dapat diabaikan oleh manajemen.

Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (19,565) lebih besar dari F_{tabel} (3,28) dengan signifikansi 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Insentif berperan sebagai faktor eksternal, sedangkan motivasi kerja sebagai faktor internal yang saling melengkapi, sehingga memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pengujian parsial. Dalam perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, kinerja optimal tercapai melalui pemenuhan kebutuhan yang komprehensif. Meskipun insentif secara parsial tidak signifikan, keberadaannya tetap menjadi fondasi kebutuhan dasar yang mendukung munculnya motivasi tingkat tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Costa et al. (2024) yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Secara deskriptif menunjukan bahwa capaian skor variabel insentif, motivasi kerja, dan kinerja agen berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi.
2. Secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa insentif tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja agen di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.
3. Secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja agen di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar.
4. Secara simultan (uji F) menunjukan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar, yang didukung oleh analisis koefisien determinasi yang menunjukan bahwa pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja agen PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar relatif sedang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Denpasar
Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan kinerja yang telah baik serta meningkatkan kualitas insentif. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat motivasi dan menciptakan suasana kerja yang sehat melalui program pengembangan

karier dan pelatihan guna mendukung aktualisasi diri agen, sehingga keterampilan dan kinerja agen asuransi meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan dengan mengangkat variabel lain di luar insentif dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja para agen seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Evalia, A., Wardana, M.A., & Sudarmawan, W.I.E. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Perjalanan Wisata terhadap Motivasi dan Kinerja Agen Asuransi (PT. AXA Financial Cabang Solo). *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- M Putra, I. M. A., & Santosa, I. K. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Agen Asuransi PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 210–223.
- Rangkuti, D., et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum UP Batam*.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.