

Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Café Kinokimi Bandung

Mochamad Dimas Rizqi F*, Nurleli

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*drizqi668@gmail.com, nurleli@unisba.ac.id

Abstract. Human resources are one of the important assets for the company, whatever the field of business that the company runs. Cafe kinokimi is a company that runs in the field of F & B. At café kinokimi certainly not all employee performance has the same level of quality in carrying out their duties. The purpose of providing incentives and motivation to employees is to further improve employee performance, where employees will try and be enthusiastic with motivational encouragement to obtain the incentives that have been promised by the company. Incentives and motivation are very sustainable and it is very important for employees to produce positive things for the company to achieve goals. This research is a verifiative research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 31 respondents who were employees of Café Kinokimi Bandung. This study used primary data sourced from questionnaires using purposive sampling techniques. Hypothesis testing analysis data using multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination with SPSS statistical tool version 23. Based on the results of the tests conducted, the results of the study show that work incentives affect employee performance, and in this study also show that work motivation affects employee performance, and also in this study also shows work incentives and motivation affect employee performance.

Keywords: *Work Incentives, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan. Cafe kinokimi merupakan perusahaan yang berjalan di bidang F&B. Di café kinokimi tentu tidak semua kinerja karyawan memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan pemberian insentif dan motivasi terhadap karyawan adalah agar semakin meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan akan berusaha dan semangat dengan dorongan motivasi untuk memperoleh insentif yang telah dijanjikan perusahaan. Insentif dan motivasi sangat berkesinambungan dan sangat penting bagi karyawan agar menghasilkan hal positif bagi perusahaan guna mencapai tujuan. Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden yang merupakan karyawan Café Kinokimi Bandung. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari kuisioner dengan menggunakan Teknik sampling purposive. Data analisis pengujian hipotesis menggunakan analisi regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan alat statistik SPSS versi 23. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam penelitian ini juga menunjukkan insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Insentif Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital yang ada dalam perusahaan karna kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di cafe kinokimi tentu tidak semua karyawan memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan tersebut akan sangat berdampak terhadap perusahaan. Dampak positif akan dirasakan oleh perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan. (Sugiarto, 2008)

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah insentif. Meskipun hasil penelitian sebelumnya memberikan hasil yang bervariasi, insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai situasi. (Rochmat, Hamid, & Hakam, 2013:20) yang mengatakan dalam jurnalnya: Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. (Nurrohmat & Lestari, 2021)

Selain pemberian insentif, pada hakekatnya adalah meningkatkan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap orang pasti memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Kebutuhan (need) yaitu suatu kekurangan baik fisik atau psikologis yang membuat menjadi terlihat menarik (Robbins, 2002) Pemberian motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan. Yang pada akhirnya sangat dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan. (Nurhikmah et al., 2023)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan Café Kinokimi Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Café Kinokimi Bandung.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan & menganalisis besarnya pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan Café Kinokimi Bandung.
2. Untuk menjelaskan & menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Café Kinokimi Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini menggunakan sumber data primer, teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan kuisioner. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Café Kinokimi Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan

non-probability sampling dengan teknik *convenience sampling* diperoleh jumlah sample penelitian sebanyak 31 karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menentukan analisis data dengan pendekatan kuantitatif, sering kali dilakukan persyaratan analisis data. Untuk menguji model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidaknya untuk digunakan, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan analisis untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji Normalitas: “Uji Normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak.” Uji normalitas ini dilakukan menggunakan uji statistik one sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji ini digunakan karena merupakan uji normalitas yang tersedia pada program SPSS. Menurut Ghozali (2018:31) dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan pada uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilakukan berdasarkan nilai profitabilitas (significance), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji Multikolonieritas ini dapat dijelaskan sebagai berikut: “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.” Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF).

1. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolonieritas.
2. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka terdapat multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Uji Heteroskedastisitas yaitu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik dapat dijelaskan dengan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu Standardized Predicted Value (ZPRED) dengan residualnya SRESID. Dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terkait (Ghozali, 2006). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. Nilai F hitung $\geq F$ tabel maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Nilai F hitung $< F$ table maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual menerangkan variasi variabel penelitian (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan level signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berdasarkan nilai probabilitas dan membandingkan t hitung dan t table sebagai berikut (Ridwan, 2005:163):

1. Berdasarkan Probabilitas
 Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ artinya variabel bebas secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait
 Jika nilai probabilitas signifikansi $\leq 0,05$, artinya bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait.
2. Membandingkan t hitung dengan t tabel
 Ho ditolak jika t hitung $>$ t tabel atau jika nilai signifikansi $<$ nilai a
 Ho diterima jika t hitung \leq t tabel atau jika nilai signifikansi \geq nilai a

Pengujian Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian melakukan koefisien determinasi untuk mengukur proporsio atau presentase atas besar/kecilnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal tersebut dapat diartikan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2010:231) dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 : Nilai Koefisien korelasi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40261170
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.132
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.076 ≥ 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

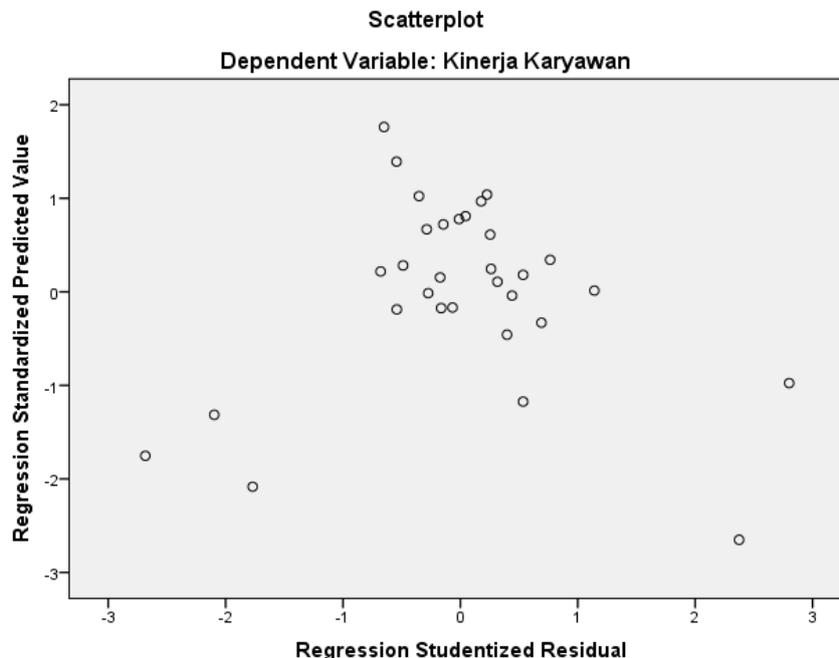
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.851	.365		5.065	.000		
	Insentif Kerja	.701	.138	.848	5.071	.000	.664	1.506
	Motivasi Kerja	-.381	.143	-.446	-2.669	.013	.664	1.506

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* insentif kerja dan motivasi kerja sebesar 0,664. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel insentif kerja dan motivasi kerja sebesar 1,506, dapat dikatakan bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini, sehingga dapat dikatakan uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan pada gambar grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa data data tersebar nilai 0 pada sumbu Y atau dibawah nilai 0 pada sumbu U dan tidak terdapat

suatu pola yang jelas atau tidak menentu pada penyebaran data tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas., sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.851	.365		5.065	.000
	Insentif Kerja	.701	.138	.848	5.071	.000
	Motivasi Kerja	-.381	.143	-.446	-2.669	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2024

Merujuk pada table di atas maka diperoleh hasil output SPSS sebagai berikut:
 $Y = 1,851 + 0,701X_1 + (-0,381X_2) + e.$

Keterangan :

- X1 : Insentif Kerja
- X2 : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Karyawan
- e : error

Interorestasi hasil persamaan regresi linear berganda adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1,851, artinya tanpa ada insentif kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,851.
2. Nilai koefisien regresi Insentif Kerja (X₁) sebesar 0,701 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada insentif kerja (X₁) maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,701.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar -0,381 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada motivasi kerja (X₂) maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar -0,381.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.485	2	2.243	12.913	.000 ^b
	Residual	4.863	28	.174		
	Total	9.348	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan tabel 2. bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 12,913 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5%

atau 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.851	.365		5.065	.000
	Insentif Kerja	.701	.138	.848	5.071	.000
	Motivasi Kerja	-.381	.143	-.446	-2.669	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2024

1. Pengaruh Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel insentif kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.443	.41674

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,480 = 48%. Artinya besar pengaruh variabel insentif kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 48% dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Insentif Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel uji t menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Insentif Kerja memiliki nilai tingkat signifikansi sebesar

0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R square adalah 48% yang dimana sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa semakin baik Insentif Kerja semakin baik pula kinerja karyawan. Insentif Kerja mempunyai peran dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Penerapan Insentif Kerja yang tidak sesuai dengan keadaan perusahaan dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.416 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R square adalah 48% yang dimana sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa semakin baik motivasi kerja semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Memiliki motivasi kerja yang tinggi juga maka para karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan selalu berkontribusi dalam mempertahankan serta melakukan yang terbaik untuk organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Café Kinokimi Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan perusahaan dapat memberikan karyawan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Insentif Kerja mempunyai peran dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Penerapan Insentif Kerja yang tidak sesuai dengan keadaan perusahaan dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi muncul dari diri karyawan karena karyawan yang dapat bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan membuat kinerja karyawan lebih optimal di dalam perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada Allah SWT., Orang tua dan Keluarga, Dosen Pembimbing Ibu Dr. Hj. Nurleli, S.E., M.Si., AK., CA, serta tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberi dorongan semangat kepada penulis sampai selesainya penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Ghozali, I., (2006), *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro.
- [2] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
 - [3] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
 - [4] Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang*, Volume 1, Nomor 1.
 - [5] Robbins, S. L., (2002). *Pocket companion to Robbins pathologic basis of disease*. Elsevier Health Sciences TW.
 - [6] Sofianty, D., & Nurhayati, N. 2018. Statistik Penelitian Dengan SPSS. Universitas Islam Bandung.
 - [7] Nurhikmah, F., Harahap, D. A., & Nurgraha, Y. D. (2023). Pengaruh Electronic Word of Mouth, Electronic Service Quality, dan Electronic Trust terhadap Purchase Decision pada Pengguna Shopee di Kota Bandung. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 27–34.
 - [8] Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
 - [9] Sugiarto. (2008). Pengaruh Insentif Kinerja, Usaha dan Kompleksitas Tugas terhadap Kualitas Audit Judgement. *STIE Cendekia Karya Utama Semarang*, 4(2), 1–23.