

## Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Ilvia Restu Utami\*, Nurleli

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

\*utamiilvia23@gmail.com, unileli.unisba@gmail.com

**Abstract.** The progress of the company is inseparable from human resources. So to achieve a goal as expected, a stimulus is needed for employees. One stimulus to improve employee performance is by providing incentives outside of income and increasing employee motivation. The purpose of this study was to determine the magnitude of the effect of giving incentives on employee performance at the health workers of dr. Slamet in Garut, the effect of providing incentives on the work motivation of health workers at RSUD dr. Slamet in Garut, the effect of work motivation on the performance of the employees of the dr. Slamet in Garut, and the effect of providing incentives on employee performance with the intervening variable of work motivation of health workers at RSUD dr. Slamet in Garut. The research method used in this study is a verification method with a quantitative approach. The data source used in this research is primary data. The sampling technique in this study, namely *non probability sampling* with technique *convenience sampling*. The results of this study indicate that providing incentives has an effect on employee performance, giving incentives has an effect on work motivation, work motivation has an effect on employee performance work motivation can mediate giving incentives on employee performance.

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

**Abstrak.** Kemajuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Maka untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan yang diharapkan, dibutuhkan stimulus terhadap karyawan. Salah satu stimulus untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan insentif diluar pendapatan serta meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut, pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut, dan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan variabel *intervening* motivasi kerja tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan motivasi kerja dapat memediasi pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

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

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah aspek yang sangat dasar dalam organisasi, apapun wujud serta tujuannya, organisasi terbuat berlandaskan pada berbagai macam visi serta misi guna kepentingan didalam ataupun diluar organisasi. Sumber daya manusia jadi perihal yang sangat berarti dalam sebuah organisasi, menuntut tiap organisasi ataupun lembaga memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, integritas, bermutu, serta produktif dalam melakukan tugas dan wewenang didalam organisasi ataupun lembaga. Sumber daya manusia digunakan selaku pendorong sumber daya lainnya serta memiliki posisi penting yang berpartisipasi dalam melahirkan kinerja organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif (1). Permasalahan yang kerap dialami perusahaan dalam menggapai tujuan merupakan kinerja yang kurang baik dari karyawan. Kinerja jadi aspek utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menciptakan sesuatu yang positif, sebaliknya kinerja kurang baik akan mengakibatkan hal negatif untuk perusahaan itu sendiri (2).

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (3). Menurut kajian badan kebijakan fiskal (2021), penyebaran pandemi COVID-19 telah mengganggu aktivitas ekonomi dan sosial, yang menyebabkan gangguan pasar tenaga kerja dan tingkat pendapatan yang lebih rendah bagi pekerja di seluruh wilayah. Banyak perusahaan menutup operasi dan bangkrut yang mengakibatkan lebih sedikit pekerja dan dilakukannya PHK. Tenaga kesehatan menjadi barisan terdepan dalam penindakan pandemi Covid-19. Sepanjang dua tahun pandemi, banyak orang berguguran dalam menjalankan tugas akibat kontak langsung dengan orang yang terinfeksi virus corona. Rudy Gunawan selaku bupati Garut melakukan evaluasi terhadap Dinas Sosial serta RSUD dr. Slamet beliau mengungkapkan adanya kinerja yang buruk serta keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan dikarenakan adanya poliklinik yang tutup.

Untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan yang diharapkan, dibutuhkan stimulus terhadap karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan baik. Salah satu stimulus untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memenuhi keinginan karyawan, antara lain dengan memberikan insentif diluar pendapatan yang rutin di dapatkan karyawan (4). Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif (5). Selain dari pemberian insentif, agar terciptanya kinerja yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan (6). Oleh karena itu, manajer suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki kemampuan agar dapat memberikan motivasi sehingga karyawan dapat menjalankan tugas yang dimilikinya (7).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?”, “Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja?”, “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?”, dan “Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel *intervening* motivasi kerja?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mampu menjelaskan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mampu menjelaskan pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mampu menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mampu menjelaskan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan variabel *intervening* motivasi kerja.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 40 orang tenaga kesehatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*).

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**  
**Analisis Jalur**

**Tabel 1.** Hasil Persamaan Regresi I

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	834.897	385.547		2.165	.037		
	Pemberian Insentif	.843	.127	.733	6.646	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi I :

$$Z = 834.897 + 0,843X + e1$$

**Tabel 2.** Hasil Persamaan Regresi II

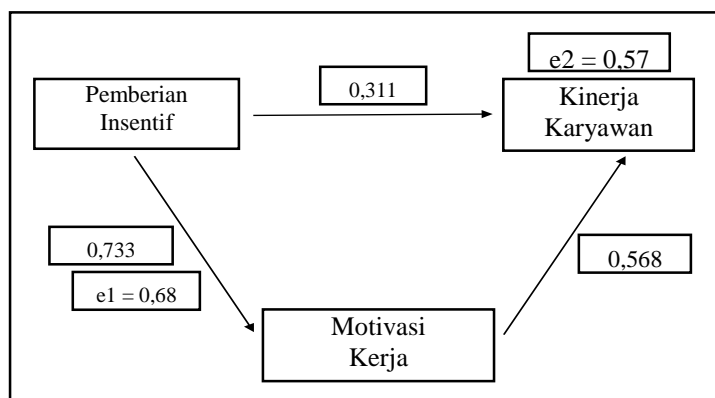
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	338.435	296.563		1.141	.261		
	Pemberian Insentif	.307	.135	.311	2.266	.029	.462	2.162
	Motivasi Kerja	.487	.118	.568	4.136	.000	.462	2.162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi II :

$$Y = 338.435 + 0,307X + 0,487Z + e2$$

Hasil dari kedua model analisis regresi diatas menghasilkan analisis jalur yang kemudian digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 1.** Analisis Jalur

$$\text{Keterangan : } e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,538} = \sqrt{0,462} = 0,68$$

$$e2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,678} = \sqrt{0,322} = 0,57$$

### Uji F (Simultan) dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

**Tabel 3.** Hasil Statistik Uji F (Simultan) dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

<u>ANOVA<sup>a</sup></u>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11183668.980	2	5591834.490	38.910	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5317348.995	37	143712.135		
	Total	16501017.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

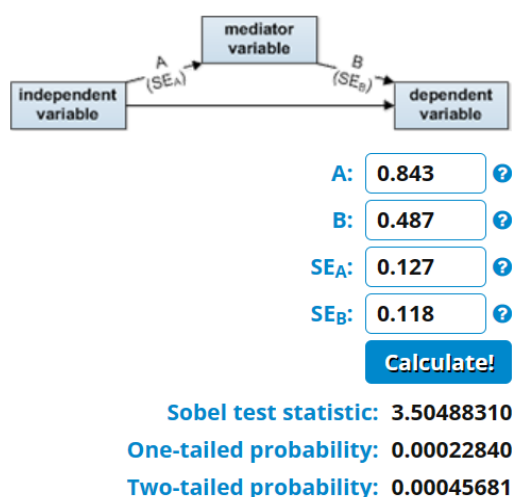
Dapat dilihat bahwa hasil dari uji simultan diperoleh sebesar 38.910 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan Pemberian Insentif dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji pengaruh parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh tiap – tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS 23 sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2 diketahui bahwa hasil koefisien beta pemberian insentif yaitu sebesar 0,307 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,029 \leq 0,05$ . Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan , diterima.
2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja  
Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1 diketahui bahwa hasil koefisien beta pemberian insentif yaitu sebesar 0,843 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja, diterima.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2 diketahui bahwa hasil koefisien beta motivasi kerja yaitu sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diterima.

Uji sobel ini dilakukan dengan pengujian kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen Pemberian Insentif terhadap Variabel dependen Kinerja Karyawan melalui variabel intervening Motivasi Kerja. Uji sobel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi online sobel test *Calculation for significance of Mediation* pada [www.danielsoper.com](http://www.danielsoper.com) Hasil perhitungan uji sobel adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.** Uji Sobel

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil perhitungan Sobel Test diperoleh nilai Two-tailed probability sebesar 0,00045681 < 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja dapat memediasi pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H<sub>a4</sub> yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan *variabel intervening* Motivasi Kerja, diterima.

**Uji Koefisien Determinasi secara Parsial Persamaan II**

**Tabel 4.** Hasil Statistik Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) secara Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
Model	B	Std. Error	Beta					Zero-order
1 (Constant)	338.435	296.563		1.141	.261			
Pemberian Insentif	.307	.135	.311	2.266	.029	.727	.349	.211
Motivasi Kerja	.487	.118	.568	4.136	.000	.796	.562	.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh dari masing - masing variabel dependen terhadap variabel independent sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif (X) = Beta x Zero Order  
 = 0,311 x 0,727  
 = 0,226097  
 = 22,6%
2. Motivasi Kerja (Z) = Beta x Zero Order  
 = 0,568 x 0,796  
 = 0,452128  
 = 45,2%

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 22,6 %, sedangkan untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 45,2 %.

#### **Uji Koefisien Determinasi secara Variabel *Intervening***

Untuk mengetahui pengaruh keseluruhan dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, maka digunakan rumus :

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (e_1)^2 (e_2)^2 \\ &= 1 - (0,68)^2 (0,57)^2 \\ &= 1 - (0,15023376) \\ &= 0,849 \end{aligned}$$

#### **Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, diterima. Maka hal tersebut mengindikasikan pemberian insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,029 \leq 0,05$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak sedangkan  $H_{a1}$  diterima. Koefisien regresi pemberian insentif menunjukkan nilai positif dengan nilai beta 0,307. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 unit pada Pemberian Insentif, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,307. Oleh karena itu, semakin baik pemberian insentif pada sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuniawati (2022) hasilnya menunjukkan bahwa insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kemudian Subianto (2016) dan Sintoso & Heryenzus (2021) melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh pengaruh parsial sebesar 22,6 %, artinya bahwa variabel pemberian insentif mempunyai total kontribusi pengaruh sebesar 22,6 % terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_{a2}$  menyatakan bahwa pemberian insentif (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Z), diterima. Maka hal tersebut mengindikasikan pemberian insentif berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak sedangkan  $H_{a2}$  diterima. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Suhandi (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja karena dengan pemberian insentif yang tinggi maka dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja.

#### **Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diterima. Maka hal tersebut mengindikasikan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak sedangkan  $H_{a3}$  diterima. Koefisien regresi motivasi kerja menunjukkan nilai positif dengan nilai beta 0,487. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 unit pada motivasi kerja, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,487. Oleh karena itu, semakin baik motivasi kerja yang diberikan terhadap tenaga kesehatan di rumah sakit tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Gardjito, Musadieq, & Nurtjahjono (2014) yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Susanto (2019) yang hasilnya adalah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh pengaruh parsial sebesar 45,2 %, artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai total kontribusi pengaruh sebesar 45,2 % terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_{a4}$  yang menyatakan bahwa Pemberian Insentif (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *Intervening*, diterima. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji sobel di peroleh nilai two-tailed probability sebesar  $0,000456811 \leq 0,05$ . Maka hal tersebut mengindikasikan pemberian insentif berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian  $H_{04}$  ditolak sedangkan  $H_{a4}$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) dimana pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 22,6 % sedangkan pengaruh tidak langsung pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 84,9 %. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa hasil secara tidak langsung lebih baik dibandingkan hasil langsung yaitu, pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Septiana (2019) hasil dari penelitian ini menemukan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta motivasi dapat berpengaruh positif sebagai variabel mediasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukarji (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut termasuk pada kriteria “Baik” hal tersebut dapat dilihat dari hasil rekapitulasi hasil tanggapan responden yang terdiri dari dimensi insentif material dan insentif non material dengan skor total sebesar 1.442. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut.
2. Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pada tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut termasuk pada kriteria “Baik” hal tersebut dapat dilihat dari hasil rekapitulasi hasil tanggapan responden yang terdiri dari dimensi insentif material dan insentif non material dengan skor total sebesar 1.442. Pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut termasuk pada kriteria “Baik” hal tersebut dapat dilihat dari hasil rekapitulasi hasil tanggapan responden yang terdiri dari dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri dengan skor total sebesar 811. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga kesehatan RSUD dr. Slamet di kota Garut.
4. Motivasi Kerja dapat memediasi Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Acknowledge**

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada keluarga, dosen pembimbing, dan juga seluruh teman-teman seperjuangan yang terlibat dalam penelitian yang saya lakukan serta selalu membantu, dan selalu memberikan motivasi kepada saya selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Wright, L. (2005). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Gramedia.
- [2] Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 1–7
- [3] Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika

Aditama.

- [4] Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 1–7.
- [5] Simamora, H.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [6] Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- [7] Supriyono, R. . (1987). *Akuntansi Manajemen I ( Konsep Dasar Akuntansi Manajemen dan Proses Perencanaan )*. BPFE.
- [8] Nurleli. (2018). Pengaruh Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan melalui Corporate Social Responsibility Disclosure sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan di Jakarta Islamic Index periode 2014 - 2016). *Prosiding Akuntansi*. Vol 4 No 1.
- [9] Fadilah, Laula Putri, Purnamasari, Pupung. (2022). *Pengaruh Insentif Kerja dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Audit Judgment*. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(1), 70-76.