

Analisis Pengaruh Pemberian Insentif (*Incentive*) dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Bahasa Provinsi Lampung

Muhammad Arief Arfandi¹, Ade Candra²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia
muhammadariefarfandi851@gmail.com¹, adecandra@teknokrat.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of incentives and job training on the motivation and performance of employees at the Language Office of Lampung Province. Incentives and job training are crucial factors in enhancing employee motivation and performance within organizational settings. The research employed a quantitative approach, utilizing survey data from employees of the Language Office. Statistical analysis techniques such as regression analysis were applied to examine the relationships between incentives, job training, employee motivation, and performance. The findings suggest that both incentives and job training significantly impact employee motivation and subsequently influence their performance levels. Recommendations based on the study advocate for the enhancement of incentive systems and the implementation of effective job training programs to foster higher motivation and better performance among employees in the Language Office of Lampung Province. Future research could explore additional variables or conduct longitudinal studies to further understand the dynamics of employee motivation and performance in similar organizational contexts.

Keywords: *Incentives, Job Training, Motivation, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan pelatihan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Bahasa Provinsi Lampung. Insentif dan pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan data survei dari pegawai Kantor Bahasa. Teknik analisis statistik seperti analisis regresi diterapkan untuk menguji hubungan antara insentif, pelatihan kerja, motivasi karyawan, dan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa insentif dan pelatihan kerja berdampak signifikan terhadap motivasi karyawan dan selanjutnya mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Rekomendasi berdasarkan penelitian ini menganjurkan peningkatan sistem insentif dan penerapan program pelatihan kerja yang efektif untuk menumbuhkan motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik di antara pegawai di Kantor Bahasa Provinsi Lampung. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi variabel tambahan atau melakukan studi longitudinal untuk lebih memahami dinamika motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi serupa.

Kata kunci: Intensif, Pelatihan Kerja, Kinerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, bersaing dengan kompetitor, dan mengatasi segala tantangan globalisasi yang selalu berubah. Dalam hal ini perusahaan berperan sebagai kunci untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu membuat strategi yang tepat agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan menunjang keberhasilan perusahaan.

Dengan meningkatkan sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapai melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk menjaga dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif (Anggoro & Sibagariang 2020).

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Citra Indah Zuana, 2014: 2).

Selain program pelatihan, perusahaan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan akan melakukan kinerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan selain upah. Bentuk pembayaran dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan kerjanya. Hal itu termasuk insentif

yang tepat dan usaha – usaha lainnya untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, insentif juga berdampak baik terhadap motivasi karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi maka kemungkinan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangatlah kecil, pada titik tersebut perusahaan perlu membangun dan meningkatkan motivasi karyawan. Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan program pelatihan yang dilakukan oleh pihak Kantor Bahasa Provinsi Lampung dan insentif yang telah diberikan terhadap karyawannya dan juga bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Insentif

Menurut Santri., dkk (2023) insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang di luar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan atau pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak pada disiplin kerja mereka. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan (Yudha Andarano Putra Pratama ,2021) Jika dalam kurun waktu tertentu, Karyawan mendapatkan insentif yang optimal untuk meningkatkan semangat kerja. Insentif dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar (S.Widakdo et al.,2022). Dorongan yang datang dari luar dapat berupa uang, barang dan jasa. Dimana ini disebut sebagai insentif. Insentif juga berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dari hadiah tambahan (Rhena & Hardiyono 2022). Insentif adalah penghargaan berupa uang yang diberikan kepada orang yang dapat bekerja melebihi standar yang ditentukan (Saputri et al.,2021). Eksekusi adalah ide yang memadukan 3 sudut pandang yaitu *specific capacity*, *achievement* (prestasi) dan *mentality* (sikap) (Sundari & Rifai , 2020). Sehingga motivasi dan pemberian insentif pada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu komponen terpenting dalam pengelolaan MSDM karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rivai (2015:87) Asteria dan Dwiyansa (2021) Mengatakan bahwa pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai aktivitas peningkatan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan memiliki andil besar dalam menentukan efektivitas organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pengertian Kinerja

Berikut adalah definisi-definisi kinerja Menurut (Kashmir 2019) kinerja dipahami di sepakati. Berdasarkan pengertian tersebut indikator kinerja yaitu kuantitas; kualitas; ketepatan waktu dan efektivitas. Selain itu, kinerja karyawan hasil kerja seseorang karyawan pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya atau organisasi (Cahya et al., 2021) oleh karena itu, perlu diupayakan meningkatkan kinerja. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja seseorang. Istilah kinerja berasal dari kata "Job Performance" (Zahra et al.,2021) Kinerja merupakan salah satu kunci yang paling penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja merupakan Berdasarkan yang dicapai oleh anggotanya. (Sinaga et al.,2020). Kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi yang akan berjalan sesuai yang diorganisasikan apabila terjadi kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahannya. (Zahra et al., 2021) pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan.

Pengertian Motivasi

Alamsyah & Setyowati (2019) menyatakan bahwa motivasi yakni menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar

mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi dan juga motivasi merupakan pendorong seseorang untuk bersedia melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Yunita 2021), Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila tidak ada motivasi maka kemungkinan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangatlah kecil. Tetapi sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal tersebut adalah jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan secara sadar ataupun antusias untuk mencapai sasaran tertentu (Putra,2021b). dan juga motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Kata butuh, ingin, keinginan. dan dorongan semuanya bersinggungan dengan motif dari situlah motivasi berasal (Putra, 2021a).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka penelitian ini dapat di golongkan ke dalam penelitian kualitatif. menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawan adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (Gabungan), analisis data bersifat induktif (Kualitatif) dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi. Metode kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomenologi yang mengutamakan penghayatan *Versheten* metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Responden dalam metode kualitatif berkembang terus *snowball* secara bertujuan *power* positif sampai data yang dikumpulkan dianggap memuaskan. Alasan penelitian hanya menggunakan jenis penelitian kualitatif adalah dikarenakan dalam menganalisis hasil penelitian hanya bersifat mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena dengan alat ukur wawancara yaitu mengetahui, mengkaji, menganalisis dalam Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan pelatihan kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Bahasa Provinsi Lampung.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari 2 yaitu:

1. Data Primer

(Bagja Menurut Sugiyono, 2018) Sumber informasi penelitian ini berasal dari wawancara dengan informan penelitian. Informan penelitian adalah orang yang bisa memberikan informasi-informasi utama yang

dibutuhkan dalam penelitian. Pada penentuan informan penelitian, penelitian menggunakan prosedur *purposive*

2. Data Sekunder

(Bagja Menurut Sugiyono, 2018) Data sekunder diperoleh dengan *literature* studi (Studi Dokumen), Data Sekunder adalah keterangan yang diperoleh dari pihak kedua baik berupa orang maupun catatan, seperti buku laporan, *bulletin*, dan majalah yang sifatnya dokumentasi pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen Kantor Bahasa Provinsi Lampung

Informan Penelitian

Informan adalah penelitian kualitatif yaitu informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian informan yang dipilih harus memiliki kriteria agar informasi yang di dapatkan bermanfaat untuk penelitian yang dilakukan terdapat kriteria untuk menentukan informan penelitian yang dikatakan oleh para ahli. (Moleong Menurut (Sugiyono, 2018) informan harus memiliki beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan yaitu:

1. Informan yang intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian dan ini bisa di tandai oleh kemampuan informan di luar kepala tentang sesuai yang di tanyakan
2. Informasi terkait secara penuh secara aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran penelitian
3. Informan mempunyai cukup banyak waktu dan pantang untuk dimintai informasi
4. Informan yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka relatif masih lugu dalam memberikan informasi

Berdasarkan kriteria informasi yang dikatakan oleh (Moleong menurut (Sugiyono, 2018) di atas penelitian menentukan informan yang memenuhi kriteria-kriteria tersebut detik informan yang penelitian tentukan merupakan orang-orang yang terkait secara penuh sebagai pegawai Kantor Bahasa Provinsi Lampung. dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan *key person*.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Bahasa Provinsi Lampung yang berjumlah 30 sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel ini kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representive* atau mewakili (Sugiyono 2008). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, salah satu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan

oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2013:187). Ada beberapa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Wawancara, Pengumpulan informasi dengan jalan bertanya langsung pada pihak terkait sehingga memudahkan pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak bisa digali dengan kuesioner
2. Observasi, yang digunakan oleh penelitian mengambil teknik partisipasi untuk mengamati perilaku yang muncul dalam objek penelitian, dalam observasi ini penelitian hanya mendatangi lokasi peneliti tetapi sama sekali tidak berperan sebagai apa pun selain sebagai pengamat pasif
3. Menurut (Sugiyono, 2018) Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang teknik mengkaji dokumen dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencatat apa yang tertulis dalam dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian berusaha untuk memahami maksud ataupun maknanya. Tujuan dari metode dokumentasi ini digunakan untuk mencari data sekunder pada peran Kantor Bahasa Provinsi Lampung dalam pelatihan dan pengembangan SDM.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan pelatihan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Bahasa Provinsi Lampung. Insentif dan pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi.

Mulyo (2021) mengemukakan pendapat bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan seperti pendidikan, pelatihan, dan keterampilan serta motivasi kerja. Salah satu faktor paling penting adalah yaitu pelatihan. Pelaksanaan pelatihan kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas kemampuan dari setiap karyawannya, serta memiliki tujuan untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan kebutuhan perusahaan.

Selain program pelatihan, perusahaan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan akan melakukan kinerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan selain upah. Bentuk pembayaran dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan kerjanya. Hal itu termasuk insentif

yang tepat dan usaha-usaha lainnya untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, insentif juga

berdampak baik terhadap motivasi karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi maka kemungkinan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangatlah kecil, pada titik tersebut perusahaan perlu membangun dan meningkatkan motivasi karyawan. Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan program pelatihan yang dilakukan oleh pihak Kantor Bahasa Provinsi Lampung dan insentif yang telah diberikan terhadap karyawannya dan juga bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis terhadap pengaruh pemberian intensif dan pelatihan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan kantor bahasa Provinsi Lampung, dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Pemberian Intensif

Memberikan insentif atau intensif kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka secara signifikan. Insentif ini bisa berupa bonus kinerja, tunjangan tambahan, atau penghargaan atas pencapaian tertentu. Dengan adanya insentif ini, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Ini tidak hanya membantu meningkatkan kinerja secara langsung dengan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa lebih siap dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

3. Motivasi Karyawan

Karyawan yang merasa dihargai melalui pemberian intensif dan yang mengalami peningkatan keterampilan melalui pelatihan cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Motivasi ini penting karena berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Kinerja Karyawan

Dengan adanya motivasi yang ditingkatkan dan keterampilan yang lebih baik melalui pelatihan, kinerja karyawan secara keseluruhan diharapkan akan meningkat. Ini berarti lebih banyak pencapaian target, peningkatan dalam hasil kerja, dan kontribusi yang lebih positif terhadap tujuan organisasi.

Dengan demikian, kombinasi antara pemberian intensif dan pelatihan kerja secara efektif dapat berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan di kantor bahasa Provinsi Lampung. Upaya terus menerus untuk meningkatkan baik insentif maupun pelatihan akan membantu mempertahankan dan meningkatkan tingkat

motivasi serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M.B.T., & Setyowati,E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT,United Indo Surabaya), *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4).
- Anggoro, Muhammad Agung, Overagus Sibagariang. (2020). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sany Toga Gemilang “ *Jurnal Paradigma Ekonomika* 15 (2) : 297-306.
- Asteria, Beta,and Priatna Dwiyansa. (2021).”Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan outsourcing. “*Manajemen Dewantara* 5 (2) : 106-19
- Cahya, Dwi Agus, Rahmadani, Daru Amanta, Wijiningrum, A., & Swasti, Fajar Fierna (2021). YUME: Journal Of Management Analisis Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal Of Management*,4(2),230-242 <https://doi.org/10/37531/yume.vxix.861>
- Muh.Mulyo Sugirmantoro, Samdin, A.H (2021). Terhadap Produktivitas Karyawan.19 (2),111-114.
- Putra , S.H.J (2021b). Pendekatan Jelajah Alam Sekitar (JAS): Dampaknya Terhadap Aktivitas dan Hasil Belajar Kognitif Siswa SMP. *Journal Of Natural Science and Integration*, 4(2) , 204. <https://doi.org/10.24014/jnsi.v4i2.10030>
- Putra , S.H.J. (2021a). Effect of Science, Environment, Technology, and Society (SETS) Learning Model on Students’ Motivation and Learning Outcomes in Biology. *Tarbawi Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17 (2),145-153.<https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i2.1063>
- Rhena, J., & Hardiyono, H. (2022). Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Pemberian Insentif. *SEIKO : Journal Of Management &...*, 5(1),655-662. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/Seiko/article/view/1734%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/Seiko/article/download/1734/1219>
- Santri, A (2023). *Analysis Of The Intivence Of Leadership Style And Incentives On Employee Performance (Case Study On CV.(Cahaya Abadi Sukses) Analisisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV.Cahaya Abadi Sukses).*3 (1), 34,44
- Saputri, A.D., Handayani,S., & DP, M.K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1),25-42 <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>

- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Baurus, R. A., Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota EIMal : Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, 3(2),233-251 <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Sundari,S., & Rifai, A.Z. (2020). Dampak Motivasi, Kompetensi, dan Pemberian Intensif.
- Widakdo,S., Ramli , A. T.,& Ardiasih , L. S (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Bussines , 5(3) 544-552. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.507>
- Yudha Andarao Putra Pratama, G (2021) Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. Journal Of tax and Bussines , 2(1), 59-65 <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i.27>
- Yunita ,Y. (2021) Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 2021,2 (1),310-330. <https://dinasiteru.org/JMPIS/article/view/504>
- Zahra, S., Muharam, H.,& Herman, H. (2021). Hubungan Pelatihan dengan Kinerja karyawan Divisi Produksi Kosmetik dan Pharma pada PT Galaneium Pharmasia Laboaratories Bogor...(JOM)