

Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Saerah Surya Perkasa Surabaya

Ima Ismatul Khasanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Surabaya, Indonesia
Email: imaismatul09@email.com

Komarun Zaman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Surabaya, Indonesia
Email: komarunzaman55@gmail.com

Korespondensi penulis: imaismatul09@email.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine whether incentives affect employee motivation at PT Saerah Surya Perkasa Surabaya, to determine how much influence incentives have on employee motivation at PT Saerah Surya Perkasa Surabaya. In this thesis research, the sample used is simple random sampling, namely random sampling without regard to level and the population in this study amounted to 100 people. This study uses primary and secondary data. Data collection techniques using observation and questionnaires. The analysis technique used is quantitative. The results of this study are, Data is analyzed by validity test, reliability test and simple regression test (t test) using SPSS 20 for windows application. The results showed that incentives had an influence on employee work motivation and the magnitude of the influence of incentives on employee work motivation at the regent's office of Southwest Aceh Regency was 10.0%.*

Keywords: *Incentives and Work Motivation*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Saerah Surya Perkasa Surabaya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Saerah Surya Perkasa Surabaya. Dalam penelitian skripsi ini sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dan populasi yang ada dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah, Data dianalisa dengan uji validitas, uji realibilitas dan uji regresi sederhana (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan besarnya nilai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya adalah 10,0%.

Kata kunci: Insentif dan Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi banyak perusahaan yang saling bersaing untuk menguasai pasar sehingga dibutuhkan suatu cara agar perusahaan itu dapat bertahan dan berkembang lebih pesat. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan melatih karyawan agar menjadi tenaga kerja yang terampil sehingga nantinya dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan, karena yang menentukan kemajuan suatu perusahaan adalah karyawan. Selain itu dengan adanya kontribusi yang positif dari karyawan maka visi atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai.

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 30, 2023; Accepted September 29, 2023

* Ima Ismatul Khasanah, imaismatul09@email.com

Secara psikologis menunjukkan bahwa semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan. Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT Saerah Surya Perkasa kepada karyawan belum seluruhnya merata, para pegawainya masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini terlihat masih ada sebagian dari karyawan yang datang terlambat dan terlambat kembali setelah jam istirahat. Dengan adanya masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja Karyawan pada PT Saerah Surya Perkasa Surabaya”. Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Saerah Surya Perkasa Surabaya dan Seberapa besar pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Saerah Surya Perkasa Surabaya?

KAJIAN TEORI

Insentif bukanlah gaji, meskipun keduanya sama-sama imbalan atau tanda jasa, tetapi pemberian gaji serta insentif perlu dibedakan. Gaji merupakan hak pokok milik karyawan yang telah bekerja pada suatu perusahaan. Sementara itu, insentif adalah motivasi atau stimulus bagi karyawan yang mampu meningkatkan performanya ketika bekerja. Dengan kata lain, insentif adalah bentuk imbalan atau tanda jasa tambahan di luar hak pokok karyawan seperti gaji, insentif dapat berupa uang, barang atau dalam bentuk yang lainnya yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan performa dari karyawan dalam bekerja. Selain berupa uang maupun barang, insentif juga bisa diberikan dalam bentuk lain contohnya seperti pinjaman, tambahan tunjangan atau bahkan promosi jabatan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Seperti yang dilakukan PT Saerah Surya Perkasa pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya agar tercapainya tujuan-tujuan serta visi misi dari PT Saerah Surya Perkasa.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah metode kuantitatif karena penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Penulis menggunakan metode kuantitatif karena dari segi perspektifnya penelitian kuantitatif lebih menggunakan pendekatan etik, artinya bahwa penulis mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel- variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada yang dipilih oleh penulis.

Variabel merupakan atribut sekaligus objek yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini ada 2 variabel penelitian yaitu Insentif dan Motivasi Kerja. Menurut Suganjar & Hermawati (2020) Definisi operasional adalah memberikan definisi terhadap setiap variabel dengan memberikan arti yang memerlukan guna mengukur variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Saerah Surya Perkasa sejumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sample random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

Tempat penelitian ini di PT Saerah Surya Perkasa yang berlokasi di Jalan Pergudangan Suri Mulia No.17, Greges Kec. Asem Rowo Kota Surabaya. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2023 s/d Agustus 2023. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini guna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu mengumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden yang menjadi anggota sampel, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan jawaban yang diberikan juga dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda. Data

Skunder, yaitu data yang tidak berhubungan langsung dengan responden dan merupakan data pendukung bagi peneliti, yaitu berupa data yang diambil dari beberapa buku,

skripsi, jurnal dan dokumen dari perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diolah adalah angket. Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 20 for Windows yang merupakan sebuah program aplikasi bisnis yang berguna untuk menganalisa data statistik. Untuk menguji reliabelitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan peneliti akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item pertanyaan dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 100 orang. Untuk menguji validitasnya maka peneliti membandingkan person correlation setiap butir soal dengan tabel rproduct moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,1966.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r _{tabel} (Tarf Signifikan 5%)	Ket
X	Insentif1	0,249	0,1966	Valid
	Insentif2	0,300		Valid
	Insentif3	0,362		Valid
	Insentif4	0,511		Valid
	Insentif5	0,465		Valid
	Insentif6	0,479		Valid
	Insentif7	0,549		Valid
	Insentif8	0,488		Valid
	Insentif9	0,605		Valid
	Insentif10	0,411		Valid
	Insentif11	0,468		Valid
	Insentif12	0,282		Valid
Y	Motivasi Kerja1	0,470	0,1966	Valid
	Motivasi Kerja2	0,566		Valid
	Motivasi Kerja3	0,608		Valid
	Motivasi Kerja4	0,417		Valid
	Motivasi Kerja5	0,388		Valid
	Motivasi Kerja6	0,419		Valid
	Motivasi Kerja7	0,529		Valid
	Motivasi Kerja8	0,481		Valid
	Motivasi Kerja9	0,386		Valid
	Motivasi Kerja10	0,600		Valid
	Motivasi Kerja11	0,541		Valid
	Motivasi Kerja12	0,553		Valid

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Reliabilitas Alpha Cronbach (α). karena setiap butir pernyataan menggunakan skala

pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	12 item pertanyaan	0,616	Reliable
Motivasi Kerja	12 item pertanyaan	0,725	Reliable

Sumber: Data koesioner yang telah diolah menggunakan spss versi 20

Dan dapat dilihat dari tabel diatas bahwa alpha ($\alpha_X = 0,616$ dan $\alpha_Y = 0,725$) lebih besar dari 0.60 maka hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan reliable.

Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana (Uji-t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun koefisien regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Regresi Sederhana (uji t) Kuesioner 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
			Beta			
	(Constant)	34,312	3,961	8,662	,000	
1	X_tot1	,717	,277	,253	2,586	,011

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti pada tabel diatas, langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

Menentukan Hipotesis H_0 : Tidak ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. H_1 : Ada pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja. Menentukan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan thitung Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh thitung sebesar 2.586. Menentukan ttabel Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 98$ yang diperoleh dari $n=100-2= 98$, Hasil untuk ttabel sebesar 1.9845. Kriteria pengujian H_0 diterima jika thitung < ttabel, H_0 ditolak jika thitung > ttabel. Membandingkan t hitung dengan t tabel Nilai t hitung > t tabel ($2.586 > 1.9845$) maka H_0 ditolak. Kesimpulan Nilai t hitung > t tabel = $2.586 > 1.9845$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi diterima.

Tabel 4.14
Koefisien Regresi Sederhana (uji t) Kuesioner 2

Model		UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	30,546	4,255		7,178	,000
	X_tot2	,952	,289	,316	3,297	,001

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti pada tabel diatas, langkah-langkah pengujian sebagai berikut Menentukan Hipotesis H_0 : Tidak ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, H_1 : Ada pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan thitung

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh thitung sebesar 3.297. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 98$ yang diperoleh dari $n=100-2 = 98$, Hasil untuk ttable sebesar 1.9845. Kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Membandingkan t hitung dengan t tabel . Nilai t hitung $> t$ tabel ($3.297 > 1.9845$) maka H_0 ditolak. Kesimpulan Nilai t hitung $> t$ tabel = $3.297 > 1.9845$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi diterima.

Tabel 4.15
Koefisien Regresi Sederhana (uji t) Kuesioner 3

Model		UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	32,684	4,029		8,112	,000
	X_tot3	,815	,276	,286	2,950	,004

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti pada tabel diatas, langkah-langkah pengujian sebagai berikut Menentukan Hipotesis H_0 : Tidak ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, H_1 : Ada pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.950 . Menentukan t_{tabel} Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 98$ yang diperoleh dari $n=100-2 = 98$, Hasil untuk ttable sebesar 1.9845. Kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Membandingkan t hitung dengan t tabel Nilai t hitung $> t$ tabel ($2.950 > 1.9845$) maka H_0 ditolak. Kesimpulan Nilai t hitung $> t$ tabel = $2.950 > 1.9845$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh insentif

terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 1 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT Saerah Surya Perkasa Surabaya dan telah di uji dengan SPSS versi 20 bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 1) terhadap motivasi kerja pada kantor PT Saerah Surya Perkasa Surabaya adalah 0.64%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.5 adalah 0.064 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X sebesar 0.64% yang sisanya sebesar 99.36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 2 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT Saerah Surya Perkasa Surabaya dan telah di uji dengan SPSS versi 20 bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 2) terhadap motivasi kerja pada kantor karyawan PT Saerah Surya Perkasa Surabaya adalah 10,0%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.7 adalah 0.100 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X 10,0% yang sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 3 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai kantor PT Saerah Surya Perkasa Surabaya dan telah di uji dengan SPSS versi 20 bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 3) terhadap motivasi kerja pada kantor PT Saerah Surya Perkasa Surabaya adalah 0,82%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.9 adalah 0.082 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X 0,82% yang sisanya sebesar 99.18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah menganalisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut Hasil pengujian dengan menggunakan instrument regresi linier sederhana, penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada kantor PT Saerah Surya Perkasa Surabaya Sehingga hipotesis awal dapat diterima. Koefisien R Square menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja sebesar

0,100 yang artinya 10,0% besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Adapun saran yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut Bagi Kantor PT Saerah Surya Perkasa Surabaya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam memotivasi pegawai agar dapat menumbuhkan semangat kerja para karyawan pada kantor PT Saerah Surya Perkasa dan juga pada kantor-kantor lainnya. Hal ini terkait dengan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sebagai Direktur maupun Manager perusahaan harus memiliki sebuah inovasi baru atau perubahan baru yang diberikan kepada karyawan-karyawan sehingga memiliki rasa motivasi yang tinggi dalam bekerja baik itu dari segi finansial maupun dari segi material, hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja sebesar 10,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Carin, A.A., R.B Sund, and Bhriugu K Lahkar. 2018. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA." *Journal of Controlled Release* 11(2): 430–39.
- Palendeng, Frankly Oktavian, and Innocentius Bernarto. 2021. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8(3): 652–67.
- Safitri, Yolanda. 2018. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Telkom Akses Medan Skripsi." *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran* 6: 1–11.
- Volkers, Mariella. 2019. "PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA SUPIR PADA PT. TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG PEKANBARU MENURUT TINJAUAN EKONOMI SYARIAH." *Αγαση* 8(5): 55.
- Widiyanti, Wiwik, and Dewi Fitriani. 2017. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok." *Cakrawala XVII*(2): 132–38.
- Luqman Nur Allfath, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Ujungberung Kota Bandung), Skripsi (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, 2012.*