

Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Young-II Indonesia

Andi Pallawagau^{1*}, Asyari², Olivia Yolanda³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Jakarta

Email: andipallawagau@civitas.unas.ac.id^{1*}, asyari@civitas.unas.ac.id²,
oliviayolanda@civitas.unas.ac.id³

Citation: Pallawagau, A., Asyari., & Yolanda, O. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Young-II Indonesia. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(1), 52–59.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/280>

Received: 22 September 2023

Accepted: 15 Oktober 2023

Published: 27 November 2023

Korespondensi: andipallawagau@civitas.unas.ac.id

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

This research aims to examine the relationship between incentive, motivation, and achievement assessment variables on employee performance. Performance measurement is seen based on employee output by looking at the targets and production set by management. Employee behavior is dynamic and will change according to comfort, expectations, and the company environment. Systematic performance assessment to evaluate the effectiveness, competence, and skills of the work as well as the benefits for the company. The research analysis unit was carried out at PT. Young-ii Indonesia. The research method is based on the results of a questionnaire analyzed quantitatively statistically with the help of SPSS 25. The population and sample of employees from all companies totaling 80 employees using hypothesis testing linear regression testing and goodness of fit test (R Square test). The research results show that the incentive variable has a significant positive effect on employee performance. Motivation has a significant positive effect on employee performance. Achievement appraisal has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Incentives, Motivation, Achievement Assessment, Employee Performance.

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan variabel insentif, motivasi dan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dilihat berdasarkan output karyawan dengan melihat target dan produksi yang ditetapkan manajemen. Perilaku karyawan bersifat dinamis akan berubah sesuai dengan kenyamanan, harapan dan lingkungan perusahaan. Penilaian kinerja secara sistematis untuk mengevaluasi efektivitas, kompetensi dan kecakapan dari pekerjaannya serta manfaat bagi perusahaan. Unit analisis penelitian dilakukan pada PT. Young-ii Indonesia. Metode penelitian berdasarkan hasil kuisioner dengan dianalisa secara statistik kuantitatif dengan bantuan spss 25. Populasi dan sampel karyawan seluruh

perusahaan yang berjumlah 80 karyawan dengan uji hipotesis dan uji regresi linier dan uji goodness of fit (uji R Square). Hasil Penelitian menunjukkan variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penilaian prestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Penilaian Prestasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Mengacu pada teori kontinjensi dimana partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja (Brownell 1982, Murray 1990, Shield dan Young 1990). Proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan menginternalisasi tujuan yang ditetapkan dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya. Kesuksesan yang dicapai oleh individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Dalam pelaksanaan kegiatan bisnis, karyawan memiliki sikap, pemahaman, dan motivasi yang menjadi arah bagi perilaku guna menyelesaikan target kerja dan tanggung jawab yang diberikan manajemen terhadap dirinya. Motivasi kerja mengarahkan setiap individu untuk meningkatkan semangat dan antusiasme dalam mencapai tujuan. Motivasi berperan sebagai dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2017).

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Penilaian prestasi kerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. (Hadari Nawawi, 2008:236) Penilaian prestasi kerja adalah penilaian secara sistematis terhadap seorang pekerja berkenaan dengan pekerjaannya untuk mengevaluasi efektivitas, kompetensi dan kecakapan dari pekerjaannya serta potensinya. (M.S Hidajat, 2006:332). Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:69).

Teori Kontinjensi memusatkan perhatiannya pada hukum situasi (*Law of The Situation*). Kepemimpinan adalah merupakan suatu situasi, yaitu suatu keadaan atau situasional yang menghendaki tuntutan dan penerapan yang berbeda-beda terhadap waktu dan tempat Soekarso (2015). Teori ini (if-then) mendefinisikan gaya gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi yang berbeda.

Pendekatan kontingensi yang digunakan dalam pengembangan ilmu manajemen didasarkan pada suatu premis bahwa tidak ada kebijakan manajemen secara universal selalu tepat untuk diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan, namun keberhasilan manajemen juga tergantung pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi.

Teori kontingensi dalam ilmu manajemen menggambarkan suatu upaya untuk mengidentifikasi langkah-langkah manajerial ketika melakukan proses pengendalian organisasi menuju visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai. Penggunaan konsep kesesuaian dalam teori kontingensi menunjukkan tingkat kesesuaian antara faktor-faktor kontekstual (kontingensi) dan memungkinkan manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaan, Fisher (1998) dalam Purwati dan Zulaikha (2018).

Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan tujuan, hubungan antara keluaran dengan tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan untuk mengerjakan dengan benar (Suadi, 2015). Jika efektivitas berorientasi pada hasil, beda makna dengan efisien. Menurut Azmi (2016) secara sederhana efisiensi dapat diartikan tidak adanya pemborosan. Dengan merujuk beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa efisiensi sebagai penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum. Efisiensi menganggap bahwa tujuan-tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha untuk mencari cara-cara yang paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Efisiensi hanya dapat dievaluasi dengan penilaian-penilaian relatif, membandingkan antara masukan dan keluaran yang diterima.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai 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 pegawai 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 pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasibuan (2001:117) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Pangabean (2002:77), Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Mangkunegara (2002:89), Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Begitu pula menurut Handoko (2002:176), Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi juga diartikan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2010:379). Dalam pengertian lainnya, motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009:76). Adapun tujuan-tujuan motivasi adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) Meningkatkan produktivitas kerja

karyawan; (3) Mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan; (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) Mengefektifkan keadaan karyawan; (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan. Sistem penilaian kinerja yang efektif harus dapat memenuhi dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi membiarkan orang lain mengetahui posisinya, dan tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga individu tersebut dapat memperbaiki kinerjanya (Wijaya & Sari, 2020).

Kegunaan penilaian karyawan bagi karyawan (1) Dapat menciptakan iklim kehidupan perusahaan yang dapat menjamin kepastian hukum bagi karyawan; (2) Dapat memberikan dorongan untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya; dan (3) Dapat melatih karyawan untuk selalu disiplin dalam segala hal, baik ketika pimpinan hadir maupun tidak hadir.

Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian Prestasi karyawan yang baik dan benar yaitu *validity*, *agreement*, *realism*, dan *objectivity*. (1) **Validity** adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut; (2) **Agreement** berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip *validity* di atas; (3) **Realism** berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai; dan (4) **Objectivity** berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

Kegunaan penilaian karyawan bagi Perusahaan: (1) Dapat mengetahui kelemahan yang dialami karyawan sehingga pembinaan karyawan dapat lebih dikembangkan dan diperhatikan; (2) Hasil penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai dasar menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan tugasnya; dan (3) Penilaian karyawan memudahkan dalam menentukan apakah latihan diperlukan untuk mengembangkan keterampilan karyawan.

Steers (1984) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Menurut Miner (1988:14), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Miner memberi dua variabel yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu sebagai berikut: (1) Variabel hasil perilaku organisasi, yaitu mencakup perilaku dan sikap individu, keterlibatan dalam pekerjaan, dan partisipasi kerja; (2) Variabel hasil yang telah dicapai untuk suatu kinerja, yaitu mencakup empat dimensi kinerja yang terdiri atas Kualitas output (*quality of output*), Kuantitas output (*quantity of output*), Waktu kerja (*time of output*), dan Kerjasama dengan rekan kerja yang lain (*cooperation with other's work*). Keempat dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain, misalnya kerjasama yang baik antar rekan kerja dipengaruhi langsung oleh kualitas dan kuantitas output masing-masing individu.

Penelitian yang berkaitan dengan dampak motivasi dan penilaian prestasi masih menunjukkan kesimpulan yang samar-samar *lequivocal results* (Indriantoro, 1995). Penelitian

Argyris (1952), Becker and Green (1962), Brownell (1982) dan Brownell and Mc. Inness (1986) menunjukkan bahwa pemberian insentif dan penilaian prestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajer. Sedangkan pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja. Milani (1975), Kenis (1979) dan Brownell and Hirst (1986). Sedangkan pengaruh negatif antara insentif terhadap kinerja anggaran disimpulkan dari penelitian Steers (1976) dan Ivancevich (1976). Motivasi merupakan sikap seseorang terhadap kinerja. Penelitian yang sudah pernah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan (Milani, 1975).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dengan metode kuantitatif ini diharapkan peneliti dapat memberikan sebuah penjelasan mengenai pengaruh Insentif, motivasi dan penilaian prestasi terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara *insidental sampling*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis, data berdasarkan kuantitatif statistic dengan tujuan untuk hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:13).

Analisis data dalam proses pengolahan data dan penginterpretasian hasil pengolahan melalui analisis yang menekankan pada hubungan variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Pengukuran Hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana dengan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik dan uji t dan uji R Square. (Ghozali, 2018).

Adapun waktu yang ditempuh oleh peneliti tahun 2022. Dan lokasi yang diambil oleh peneliti bertempat di PT. Young-il Indonesia. Alamat perusahaan di Kawasan Berikat Nusantara 2nd Floor 27 A Jl. Kalimantan Raya Blok D Kota Administrasi Jakarta Utara, DKI Jakarta, 14140 Indonesia. Perusahaan bergerak pada produksi pakaian dari bahan dasar kulit dan menjadi suplier berbagai macam kebutuhan kulit.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di departemen penjualan PT. Young –il Indonesia sejumlah 80 orang Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh karyawan yang merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan kuisioner dari responden yang berjumlah 80 karyawan PT. Young-il Indonesia, dengan data deskriptif; jumlah data yang masuk dan bisa diolah berjumlah 80. Uji validitas dan realibitas menghasilkan seluruh data valid dan dapat dilakukan uji hipotesis.

Tabel 1. Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
insentif (X1)	80	18	237	3,62	,131
motivasi (X2)	80	16	248	4,04	,7091
Penilaian_prestasi (X3)	80	13	211	3,68	,1966
Kinerja_karyawan (Y)	80	46	197	3,77	,6013
Valid N (listwise)	80				

Sumber : Hasil spss 25

Tabel 2. Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.349	.254		13.401	.001
Insentif	.327	.206	.023	2.105	.006
Motivasi	.411	.536	.156	2.714	.007
Penilaian Prestasi	.251	.044	.137	2.167	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan
 Sumber: Data olahan SPSS 25

Konstanta sebesar 4,349, artinya jika insentif, motivasi dan penilaian prestasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat 4,349 bagian.

Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,327, artinya jika insentif mengalami kenaikan 1 bagian, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,327 bagian. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,411, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1 bagian, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,411. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel penilaian prestasi sebesar 0,251, artinya jika penilaian prestasi mengalami kenaikan 1 bagian, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,251 bagian. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penilaian prestasi dengan kinerja karyawan.

Koefisien untuk insentif 2,105 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,105 > 1,960$) serta nilai probabilitas sebesar $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien untuk motivasi 2,714 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,714 > 1,960$) serta nilai probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien untuk penilaian prestasi sebesar 2,167 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,167 > 1,960$) serta nilai probabilitas $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti penilaian prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji F Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.934	3	23.645	9.243	.000 ^a
	Residual	122.047	76	2.441		
	Total	192.981	79			

a. Predictors: (Constant), insentif, motivasi, penilaian_prestasi

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 9,243 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($9,243 > 2,83$), maka H_0 ditolak

atau H_a diterima artinya insentif, motivasi dan penilaian prestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.
Model Summary (Uji R Square)
Insentif, Motivasi dan Penilaian Prestasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.409	.80849

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Penilaian Prestasi
- b. Dependent variable: kinerja_karyawan

Sumber: output spss 25

Tabel model summary menghasilkan nilai koefisien determinasi atau R Square = 0,439 yang menunjukkan goodness of fit test atau kelayakan model regresi yang diperoleh dalam penelitian sekaligus persentase kontribusi variabel independen insentif, motivasi dan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung pemahaman kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 43,9 persen, sisanya 56,1 persen merupakan variabel lain yang tidak diuji.

Simpulan dan Saran

Hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Young-il Indonesia.

Hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Young-il Indonesia.

Hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa penilaian prestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Young-il Indonesia.

Penelitian ini bisa dikembangkan dengan menambah variabel lain untuk menilai faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

Bagi peneliti yang sedang mengambil obyek menganalisa kinerja, maka dapat menjadi bagian dari referensi yang baik dan cukup aktual.

Bagi pemerhati kebijakan perusahaan, penelitian ini membantu dalam melengkapi data-data yang yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, Chris. (1995). *The Impact Budget on People*, Ithaca, the Controllorship Foundation, Inc., Cornell University, 1952, dalam Indriantoro, Nur, *The Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction with Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variables*, TKPA, 1995.
- Becker, Selwyn, and David Green. (1962). *Budgeting and Employee Behaviour*. Journal of Business, Oktober 1962, pp . 392 – 402.
- Brownell, Peter. (1981). *Participation in Budgeting, Locus of Control, and Organizational Effectiveness*. The Accounting Review, Oktober 1981, pp.844-860
- Brownell, Peter, and Mc. Innes M. (1986). *Budgetary, Participation, Motivation and Managerial Performance*. The Accounting Review, Oktober 1986, pp. 587–600.
- Ghozali, I. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global masa Kini*.
- Haminati sharikha, Aan permana, (2012). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.*"
Diakses September 2012.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi, Ed.) Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kenis, Izzetin. (1979). *Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance*. *The Accounting Review*, Oktober 1979, pp. 707-721
- Milani, Ken. (1975). *The Relationship of Participation Budget-setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Research*. *The Accounting Review*, April 1975, pp. 274-284.
- Primbada, Bangkit (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang kayutangan, malang). *Skripsi*
Diakses September 2012
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Steers, R. M. (1979). *Factors Affecting Job Attitudes in a Goal-Setting Environment*, dalam Kenis, *Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance*," *The Accounting Review*, Oktober 1979, pp. 707 – 721.
- Stewart, Thomas A. (1995). *Why Budgets are Bad for Business?*", dalam Young, S. Mark. *Readings in Management Accounting*", A. Simon & Schuster Co., Prentice Hall, New Jersey, 1995.
- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan Pegawai Bank Perkreditan Rakyat. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(3), 194-204.
- Suryani, Devi. (2012). Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekan Baru). *Skripsi* Diakses September 2012.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahing. *ISSN*, 3(1)