

## Analisis Pemberian Insentif dalam Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Tour Travel PT. Amanah Safari Internasional di Lampung

Annisa Riska Yulinda<sup>1</sup>, Hurian Kamela<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, Indonesia

[042528435@ecampus.ut.ac.id](mailto:042528435@ecampus.ut.ac.id)<sup>1\*</sup>, [hurian.kamela@ecampus.ut.ac.id](mailto:hurian.kamela@ecampus.ut.ac.id)<sup>2\*</sup>

Korespondensi penulis: [hurian.kamela@ecampus.ut.ac.id](mailto:hurian.kamela@ecampus.ut.ac.id)

**Abstract.** *The following study aims to analyze and find out (1) The impact of incentives on the work results of PT employees. Amanah Safari Internasional Tour Travel, which has been running, (2) This research uses a qualitative approach to look for incentives to improve the performance of PT employees. Amanah Safari Internasional Travel. Data mining methods encompass observation, documentation, and direct interviews with management and relevant staff. The results of this study show (1) the incentive system that the company has to provide material and non-material incentives to its employees, such as bonuses and social security, religious and non-religious awards and joint holidays. Employee quality, employee quantity, and employee attendance or discipline drive employee performance and motivation. This research shows that incentives can increase work morale and increase achievement, loyalty, discipline, and accountability towards positions. These valuable results can have an impact on improving employee performance. (2) According to the analysis results, PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel has an incentive program that suits the needs of its employees, but further research is needed to improve the efficiency of this program. As a result, companies are expected to be able to maintain and improve their incentive policies to improve employee performance.*

**Keywords:** *Incentives, Employee, Performance*

**Abstrak.** Studi berikut guna menganalisis dan mengetahui : (1) Dampak insentif kepada hasil kerja karyawan PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel yang selama ini berjalan, (2) Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mencari insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perjalanan Wisata Amanah Safari Internasional . Teknik pengumpulan data termasuk observasi, dokumentasi, dan wawancara langsung dengan manajemen dan staf yang relevan. Akibat pengkajian ini memperlihatkan (1) Metode insentif yang dimiliki perusahaan untuk memberikan bonus material dan nonmaterial kepada karyawannya, seperti bonus dan jaminan sosial, penghargaan religi maupun non-religi dan liburan bersama. Kualitas karyawan, kuantitas karyawan, dan kehadiran atau kedisiplinan karyawan merupakan faktor pendorong kinerja dan motivasi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah agar insentif dapat meningkatkan semangat kerja untuk menaikkan prestasi, meningkatkan loyalitas, disiplin, dan akuntabilitas terhadap jabatan. hasil berharga ini bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. (2) Menurut hasil analisis, PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel memiliki program insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya, namun penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan efisiensi program ini. Akibatnya, perusahaan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan kebijakan insentifnya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Untuk bertahan dan berkembang pada zaman internasional atau globalisasi saat tidak sedikitnya perusahaan bersaing sebagai upaya menguasai pasar, perusahaan harus melatih karyawannya untuk menjadi tenaga kerja yang terampil. Hal ini karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang menentukan keberhasilan bisnis. Hal yang krusial bagi setiap orang yang bekerja untuk memiliki motivasi. Karena perusahaan kurang memperhatikan pemberian insentif, dapat terjadi penurunan motivasi. salah satu cara untuk berterima kasih

Cara untuk mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan adalah dengan memberi mereka insentif. Sumber daya manusia terdiri dari tenaga kerja atau karyawan yang bertanggung jawab atas proses produksi. Sumber daya nonmanusia terdiri dari peralatan, metode, dan material (Almasri, 2017). Memberikan reward dan hukuman adalah salah satu cara untuk mendorong kinerja SDM (Wirawan & Afani, 2018). Reward sendiri adalah alat pengendalian perusahaan yang membantu karyawan bermotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan berperilaku atau bergerak sesuai dengan harapan pimpinan (Pramesti et al., 2019). Dalam mengembangkan bisnis makro dan mikro, sumber daya manusia ialah komponen yang sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis (Widowati & Retnani, 2021). Perusahaan yang mempunyai alat-alat terkini dan teknologi tinggi akan bisa meraih tujuan mereka melalui sumber daya insan yang baik. Dengan perkembangan perusahaan saat ini yang selalu kompetitif (Gustiana et al., 2022).

Suasana kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan penghargaan kinerja sangat memengaruhi motivasi kerja (Aktarina, 2019; Moulana et al., 2017; Prakoso, 2014). Menurut Prakoso (2014), semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi produktivitas mereka. Untuk memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen perusahaan harus memberikan insentif yang adil dan tepat. PT Amanah Safari Internasional (ASAFI TOUR) didirikan pada tahun 2018. Sebagai komitmen perusahaan dalam melayani tamu-tamu Allah 'Azza Wa Jalla aman, nyaman dan profesional. ASAFI TOUR telah memenuhi berbagai persyaratan Hukum Perusahaan yang ditetapkan oleh pemerintah antara lain: Akta Pendirian Perusahaan, Izin Kementerian Pariwisata, izin Kementerian Agama. PT. Amanah Safari Internasional Lampung sebagai salah satu perusahaan Tour and Travel di Lampung bisa menerapkan salah satu cara PT. Amanah Safari Internasional Lampung dapat meningkatkan layanan kepada pelanggannya adalah dengan memberikan insentif kepada karyawannya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Insentif**

Simamora (2004:514) insentif dapat diartikan sebagai sebuah program yang menghubungkan pembayaran dengan tingkat produktivitas kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2001:89), insentif merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada individu yang mampu mencapai atau melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Seperti yang dinyatakan oleh Dessler (1997:150), Insentif merujuk pada peningkatan gaji yang diberikan kepada seorang karyawan pada waktu tertentu, berupa gaji pokok yang lebih tinggi,

dan biasanya didasarkan pada kinerja individu. Menurut Mathis dan Jackson (2002:165), insentif adalah upaya untuk mengaitkan kompensasi yang nyata kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi harapan. Sementara itu, Hasibuan (2002:118) menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang menunjukkan prestasi kerja di atas standar yang ditetapkan".

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif**

Menurut Siagian Sondang P.(2014), (Evi & Tulus, 2022), Faktor-faktor berikut memengaruhi insentif: tingkat upah dan gaji yang berlaku; tuntutan serikat kerja; produktivitas karyawan; dan hukum.

### **Motivasi**

Konsep motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti dorongan atau penggerak. Dalam konteks manajemen, motivasi berkaitan dengan sumber daya manusia secara keseluruhan, termasuk bawahan. Hal ini mencakup cara-cara untuk mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dalam rangka mencapai dan merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno, motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu. (2012, p. 110). Motivasi mendorong pekerja untuk menjadi lebih produktif. Karena motivasi adalah salah satu fungsi manajemen, itu dianggap sebagai fungsi yang terkait erat dengan faktor manusia dan tidak berlebihan. Motivasi biasanya didefinisikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu. Proses membuat seseorang melakukan apa yang Anda inginkan mereka lakukan dikenal sebagai motivasi, yang mencakup aktivitas yang melibatkan, mengkomunikasikan, dan memelihara perilaku manusia.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2014) dan Hendy & Yana (2019), ada tiga komponen 1. Faktor Intern, yang berarti hal-hal yang ada di dalam diri mereka sendiri, seperti: a. Keinginan untuk dapat hidup: keinginan untuk hidup adalah kebutuhan dasar setiap orang yang hidup di dunia ini. Untuk bertahan hidup, orang ingin melakukan apa saja. Mereka tidak peduli apakah itu baik atau buruk, apakah itu halal atau haram, atau hal-hal lainnya. B. Keinginan untuk Memiliki: Jika ada kesempatan untuk memiliki sesuatu, seseorang mungkin lebih termotivasi untuk bekerja. Mereka ingin mendapatkan kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap meskipun

penghasilan tidak memadai, dan tempat kerja yang aman dan nyaman. Ini adalah sesuatu yang sering kita rasakan didalam keseharian dan sangat sulit untuk memilikinya.

### **Keterkaitan Insentif dengan Motivasi Kerja**

Pekerjaan, yang merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan, memerlukan pengelolaan yang sangat kompleks supaya bisa dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dan arah perusahaan. Hal lain yang dapat dilakukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan memberikan insentif yang adil dan tepat. Insentif ini dapat insentif material ataupun non material yang sesuai dengan kinerja seorang karyawan. Dampak memungkinkan karyawan untuk terus berusaha untuk bekerja lebih baik dan menciptakan insentif baik bagi dirinya maupun perusahaan karena perusahaan memberikan imbalan berupa insentif sesuai dengan prestasi kerja dan prestasinya. Faktor motivasi sangat penting karena manajer harus tahu bagaimana orang berperilaku agar kinerja perusahaan dapat tercapai. Ketika orang mendapatkan insentif dan bonus, mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan. Melakukan lebih banyak upaya dalam pekerjaan bila memungkinkan akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik dan tentu saja membantu menciptakan insentif, sehingga meningkatkan insentif. Dengan kata lain, insentif bertindak sebagai motivator yang membuat tujuan bisnis lebih mungkin tercapai.

Gagasan bahwa insentif mempengaruhi motivasi kerja sebagaimana diungkapkan oleh Rivai (2005:384), “insentif berfungsi sebagai sarana untuk memotivasi para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi, baik yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berfokus pada hasil kerja”. Kesimpulan dari pembahasan diatas, pemberian insentif adalah cara lain yang dapat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Graffito Riyant Grahayudha, 2014).

### **Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2019). Faktor individu yang pertama mencakup kemampuan dan keahlian individu, latar belakang, serta demografi. Faktor psikologis yang kedua meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Sedangkan faktor organisasi yang ketiga berkaitan dengan sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Dengan objek yang diteliti diatas penyusunan adalah studi kasus PT Amanah Safari Internasional, sebuah perusahaan tour travel yang berbasis di Lampung, tentang penggunaan insentif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Desain penelitian yang dipakai dalam artikel, yaitu kualitatif, wawancara dan dokumentasi.

- a. Metode kualitatif melibatkan penelitian kepustakaan. Tujuannya adalah untuk mengajarkan perbandingan antara teori yang sedang dikembangkan dengan teori yang dibahas dalam studi literatur. Literatur yang digunakan terdiri dari hasil penelitian atau temuan kajian yang dipublikasikan dalam artikel ilmiah. Semua artikel yang dipergunakan diperoleh dari mesin pencari basis data elektronik Mendeley dan Google Scholar (Kanzari et al. , 2022).
- b. Metode Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak terkait dalam manajemen Asafi tour and travel pada 01 November 2024.

Metode Deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data dokumentasi pemberian insentif, tunjangan maupun reward kepada karyawan Asafi tour and travel.

#### **Visi Misi Perusahaan**

Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi penyedia layanan Umroh dan Haji yang berkualitas tinggi, dengan menawarkan pengajaran ibadah yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah. Kami menyediakan jasa pariwisata yang mencakup berbagai aspek, seperti media wisata, objek wisata, daya tarik, dan layanan pariwisata lainnya. Terutama, kami menyediakan paket wisata di Indonesia, dengan komitmen untuk menjadi penyelenggara Umrah dan Haji yang terpercaya, memberikan layanan berkualitas tinggi serta bimbingan ibadah yang sesuai dengan tuntunan Rasulullah. Selain itu, kami berfokus pada penyediaan layanan tour travel yang profesional dan amanah, dengan prioritas pada kepuasan pelanggan.

Dalam semua aspek operasi perusahaan, misi secara konsisten berusaha untuk berpegang teguh pada prinsip-prinsip ajaran Islam. Mempunyai sumber daya manusia yang jujur, setia, amanah, dan profesional, serta didukung oleh sistem teknologi yang stabil dan mekanisme kerja yang efisien dan efektif. Senantiasa memberikan manfaat terbaik bagi semua pemangku kepentingan ASAFI TOUR.

### **Insentif Untuk Karyawan**

Sebagian besar bisnis biasanya memiliki sistemnya untuk memberikan bonus kepada para karyawan. Hal serupa juga terjadi pada PT. Amanah Safari International Tour Travel. Berdasarkan riset analisis insentif, PT. Amanah Safari International Tour Travel dapat mengidentifikasi dan menjelaskan sistem insentif yang akan diterapkan. Kami menyadari sepenuhnya bahwa kemakmuran, keadilan dan relevansi perusahaan serta tingkat insentif yang diberikan sangat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Ini juga menarik calon karyawan dan mendorong karyawan saat ini untuk meningkatkan kinerja mereka. PT. Amanah Safari International Tour Travel mempertimbangkan keuntungan yang adil dan seimbang. Karena setiap pekerja sangat menginginkan kenaikan gaji, ini terjadi karena mereka memiliki lebih banyak kebutuhan yang ingin dipenuhi dan memiliki kehidupan yang lebih mapan.

### **Kebijakan Pemberian Insentif PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel**

Sebagian besar perusahaan memiliki aturan untuk memberikan bonus untuk pekerjanya untuk mendorong mereka bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, insentif harus diberikan secara merata dan adil agar tidak menimbulkan rasa iri di antara karyawan, seperti yang dilaksanakan PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel. Hasil analisis menunjukkan bahwa aturan alokasi insentif yang berjalan pada PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel adalah yang terbaik. Pemimpin tahu bahwa ada kelayakan, keadilan, dan banyak manfaat bagi karyawan dapat berdampak positif baik untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Pemimpin perusahaan telah mengkaji insentif ini dengan cermat untuk menghindari kerugian perusahaan. PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel menawarkan berbagai insentif, termasuk insentif material seperti bonus untuk kinerja, lembur, jaminan sosial, dan target pencapaian. Insentif nonmaterial termasuk penghargaan wisata religi seperti haji dan umroh, wisata non-religi seperti tour negara-negara Asia, gathering atau liburan bersama.

### **Hipotesis**

Dua hipotesis dapat ditemukan berdasarkan masalah yang muncul dan kajian literatur pendukung yang dimiliki :

- a. Memberi insentif kepada karyawan PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel guna meningkatkan kinerja mereka.
- b. Bagaimana cara PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel bisa menaikkan kinerja karyawannya?

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam studi kasus PT Amanah Safari Internasional, sebuah perusahaan tour travel yang berbasis di Lampung. Analisis ini berdasarkan atas temuan wawancara dengan narasumber secara menyeluruh. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, pemberian bonus, yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, merupakan salah satu bentuk perhatian perusahaan. Ini secara otomatis berdampak pada keberlangsungan, eksestensi, dan kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan harus mengetahui kebutuhankaryawannya. Jika seseorang tahu apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, mereka akan termotivasi untuk membantu. Hasil penelitian berikut tentang cara menyalurkan insentif untuk kinerja karyawan PT. Amanah Safari Internasional menunjukkan bahwa memberikan bonus, penghargaan, jaminan kesehatan, jaminan tenaga kerja, dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa sistem insentif yang ada di PT. Amanah Safari Internasional saat ini terdiri dari yaitu :

##### **Bonus**

Bonus adalah jenis hadiah moneter yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam jumlah tertentu sebagai penghargaan atas pekerjaan atau jasa mereka untuk perusahaan. Bonus ini diberikan untuk membantu perusahaan meningkatkan hasil kerja karyawannya. PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel memberikan bonus kepada karyawannya jika mencapai targetnya. Bonus ini diberikan satu kali dalam sebulan. Selain itu, ada hadiah wisata religius umroh untuk karyawan yang memenuhi syarat menjadi jamaah umroh atau memenuhi persyaratan untuk bonus wisata religius atau nonreligius.

PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel memiliki bonus tambahan untuk karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja normal atau lembur. Ketentuan tentang lembur adalah bahwa karyawan dianggap melakukan lembur jika mereka bekerja lebih dari dua jam setelah jam kerja normal berakhir. Salah satu masalah dengan sistem insentif perusahaan adalah ini. Perusahaan harus mengikuti peraturan UU No. 13 Tahun 2003 membahas Ketenagakerjaan, yang menjelaskan yaitu jam lembur tidak boleh lebih dari 4 jam setiap hari dan perhitungan jam lembur setelah jam kerja normal berakhir. Temuan dalam analisis PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel, bagaimanapun, waktu tambahan dihitung sesudah 2 jam waktu kerja normal berakhir. Dengan demikian, meskipun peraturan UU memungkinkan

jam lembur mencapai 4 jam sehari, namun praktiknya tidak. Lembur di hari kerja dan lembur di hari libur atau tanggal merah adalah dua jenis kerja lembur yang paling umum.



**Gambar 1** Bonus Karyawan

### **Jaminan Sosial**

Perusahaan memberikan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawannya sebagai insentif sosial material. Perusahaan menawarkan beberapa program jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Hari Tua (JHT)
- c. Jaminan Pensiun (JP)
- d. Jaminan Kematian (JKm)

Selain itu, perusahaan memberikan karyawannya jaminan kesehatan BPJS Kesehatan, yang merupakan jaminan sosial kesehatan yang berlaku untuk seluruh masyarakat Indonesia.

### **Pemberian Penghargaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Amanah Safari Internasional Tour Travel memberikan insentif material berupa penghargaan berupa kendaraan operasional selama masa kerja lima tahun kepada karyawan yang dianggap berprestasi dan mampu mencapai target perusahaan.



**Gambar 2** Bonus Karyawan



### **Pemberian Sembako Karyawan, jumat berkah, dan Tunjangan Aktivitas**

Berdasarkan penelitian, Perusahaan memberikan sembako untuk seluruh karyawan setiap bulannya. Perusahaan juga memberikan makanan gratis untuk karyawan setiap minggunya pada hari Jumat, sebagai program jumat berkah. Untuk tunjangan aktivitas, Perusahaan mengadakan senam kebugaran untuk karyawan setiap minggunya pada hari sabtu. Tunjangan diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan.



**Gambar 3** Pemberian sembako karyawan, jumat bekah, dan tunjangan aktivitas

### **Liburan Bersama**

Liburan bersama dalam perusahaan atau outing kantor dapat dilakukan untuk berbagai tujuan, seperti:

- a. Karyawan dapat menjadi lebih akrab dan dekat satu sama lain jika mereka bergabung dalam tim liburan bersama.
- b. Meningkatkan kreativitas: Karyawan dapat menjadi lebih kreatif saat berpartisipasi dalam aktivitas baru dan lingkungan yang berbeda.
- c. Liburan yang sehat dapat membantu karyawan mengurangi kecemasan dan stres.
- d. Meningkatkan produktivitas: Setelah liburan, karyawan akan lebih santai dan lebih produktif.
- e. Meningkatkan retensi karyawan: Perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkontribusi baik dengan memberikan bonus seperti program liburan.
- f. Menciptakan budaya kerja positif: Perusahaan yang memberikan dukungan untuk liburan yang direncanakan dan menghargai kebutuhan karyawan untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dapat berhasil menciptakan budaya kerja yang positif.



**Gambar 4** Liburan Bersama

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Menurut penjelasan analisis, memberikan insentif dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja perusahaan :

- a. Kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh insentif. Dengan kata lain, kinerja akan meningkat jika ada insentif yang lebih besar.
- b. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial; dengan kata lain, jika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan akan meningkat.

### Saran

Sehubungan dengan hasil dan temuan penelitian ini, penulis membuat rekomendasi berikut:

- a. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan pengembangan program insentif yang menarik.
- b. Disarankan agar perusahaan memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

## DAFTAR REFERENSI

- Asmaniati, F., Emier Osman, I., Swantari, A., Wicaksono, H., Hidayat, C., & Maharani, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel 88 di Jakarta .*Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 2(1), 19–26.
- Dhafiri, Alfi. (2021). *Analisis Konsep Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan*. Diploma thesis, INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA.
- GR Grahayudha. (2014). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA

Intan Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Indonesia.

INTEGRASI PSIKOLOGI DALAM PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MEMBANGUN KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN. *ARIMA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 13-24.

KINERJA KARYAWAN PT. RIDHO SEJAHTERA JAYA. Universitas Dian Nusantara: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 35-52.

Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Tour Travel PT. Menara Dunia Tour Travel Di Surabaya. Surabaya: *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 318-331.

KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIKARA JAYA SENTOSA. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya : *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Mantovani, Yogi. (2024). *ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS CABANG BENUA ANYAR BANJARMASIN*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.

Meiyola, K.A. (2024). Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan

Mia Miranti. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

MR Rizaldy, S Suherman. (2023). PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, DAN

MYS Barusman. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden

RACHMAN, DEWI RACHMAYANI (2020). *ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA APOTEK MEDIKA FARMA BANJARBARU*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.

S Sutrisno, MM Amalia, K Mere, A Bakar, DNC. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(2) 2023 : 1871-1881.

Shofi, Ahmad (2021). *PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.SHAFIRA TOURS & TRAVEL*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.

Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Wasilatur Robihah, Irhason Nastolib, Sevina Atmala Sari, & Mu'alimin. (2024).