

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, *REWARD* DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Koperasi Agro Niaga Jabung)

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

**CINTIA MAHARANI**

**NPM. 21701081332**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN**

**2021**

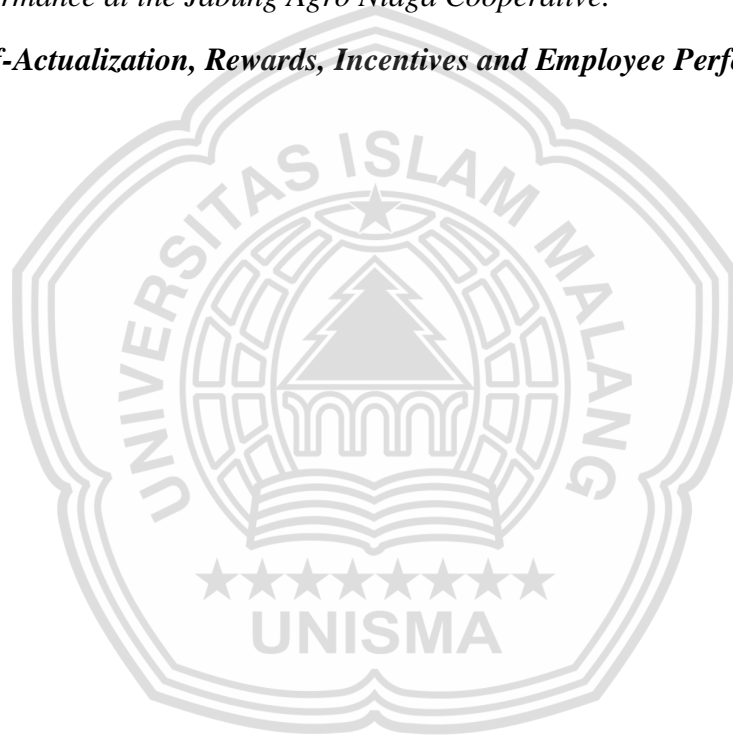
## ABSTRACT

*This study aims to determine and describe the effect of self-actualization, rewards and incentives and employee performance and to determine the effect of self-actualization, rewards and incentives on employee performance simultaneously or partially. This study uses quantitative methods. This type of research is explanatory research.*

*The population of this study were employees of the Jabung Agro Niaga Cooperative Saprak Unit using snowball sampling as many as 45 respondents. Methods of data collection using a questionnaire.*

*The results of this study indicate that: (1) There is no positive and significant effect of self-actualization on employee performance at the Jabung Agro Niaga Cooperative. (2) There is a positive and significant effect of reward on employee performance at the Jabung Agro Niaga Cooperative. (3) There is a positive and significant effect of incentives on employee performance at the Jabung Agro Niaga Cooperative.*

**Keywords:** *Self-Actualization, Rewards, Incentives and Employee Performance.*



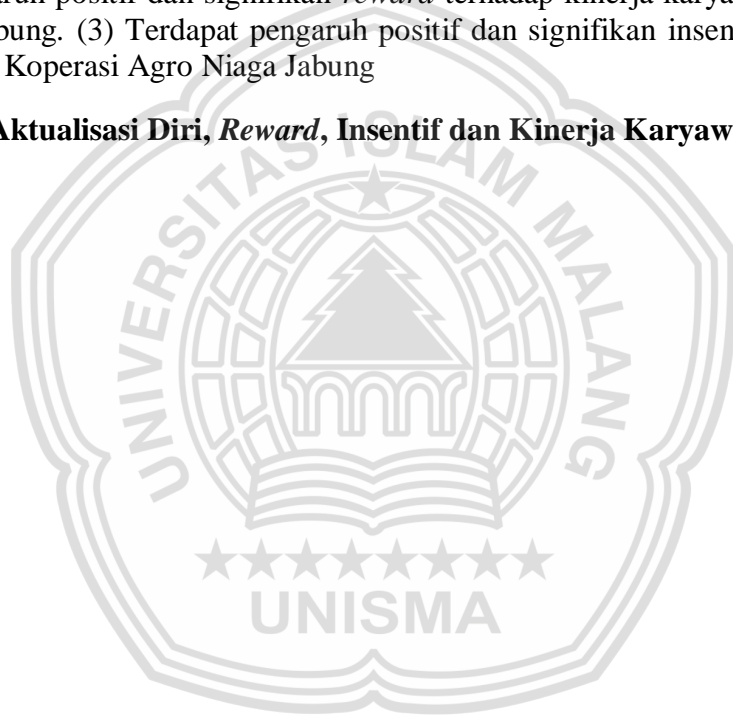
## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh aktualisasi diri, *Reward* dan Insentif dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri, *reward* dan insentif terhadap kinerja karawan secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory reseacrh*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Unit Saprnak dengan menggunakan *snowball sampling* yaitu sebanyak 45 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung

**Kata kunci : Aktualisasi Diri, *Reward*, Insentif dan Kinerja Karyawan**





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya akan menciptakan cara tersendiri untuk senantiasa meningkatkan kualitas produktivitas kinerja karyawan di dalam perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan membangun aktualisasi diri, memberikan *Reward* dan insentif sebagai dorongan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya dimasa pandemi Covid-19 seperti saat ini, dimana adanya banyak penurunan terkait produktivitas kinerja karyawan terutama saat mulai diberlakukannya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) Darurat serta beberapa perusahaan yang memberlakukan sistem *work from home* yang diterapkan di Indonesia bahkan dunia.

Kinerja karyawan menghasilkan performa dalam perkembangan bisnis di suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang mulai merancang dan memikirkan berbagai strategi guna meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan mereka khususnya dimasa pandemi seperti saat ini. Berdasarkan pengamatan yang telah dilaksanakan oleh peneliti, pengelola pada Koperasi Agro Niaga Jabung mengungkapkan bahwa karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung mempunyai permasalahan pada kinerja karyawan dimana karyawan masih kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Sehingga target didalam perusahaan tidak tercapai maksimal. Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Unit Sapronak juga mengalami penurunan produktivitas kinerja karyawan terutama pada masa

diberlakukannya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) darurat beberapa waktu yang lalu sehingga secara langsung berdampak pada ruang gerak karyawan untuk lebih produktif didalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi saat ini pada Koperasi Agro Niaga Jabung yaitu masih banyaknya karyawan yang belum melakukan pekerjaan secara maksimal. berdasarkan pra wawancara dengan ibu Dewi Rosalina selaku *Human Resource Development* Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Menjelaskan bahwa dengan adanya kondisi pasca pandemi Covid-19 seperti saat ini. Karyawan di hadapkan pada keadaan baru dimana sebelum masa pandemi layanan dilakukan secara konvensional/offline dan pada masa pandemi semua layanan dilakukan secara online. Maka karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi pada situasi saat ini. Karena dimasa pasca pandemi, sistem layanan Koperasi Agro Niaga Jabung menggabungkan dua sistem layanan sekaligus yaitu konvensional/offline dan juga online. Sehingga, karyawan juga harus dipersiapkan untuk menghadapi era digital yang melayani secara online pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

Fenomena tersebut yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan yang bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah yang memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung unit Sapronek. Sehingga, Koperasi Agro Niaga Jabung unit Sapronek dapat menentukan strategi apa dan bagaimana cara meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada perusahaannya supaya dapat memberikan kontribusi pada pertumbuhan perusahaan maupun perekonomian. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamali yang di kutip oleh Rahayu (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Keberhasilan perusahaan dalam melakukan kegiatannya dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut maka langkah pertama yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yaitu dengan melakukan aktualisasi diri.

**Aktualisasi diri diketahui ketika seseorang dapat menyadari dan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidup. Sehingga, aktualisasi diri yang dilakukan secara maksimal oleh karyawan akan menunjang produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Unit Sapronek yang berjalan dibidang produksi dan penjualan berlaku pula hal yang sama. Apabila karyawan pada perusahaan dapat melakukan aktualisasi diri yang maksimal dengan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam setiap individu, maka hal tersebut dapat secara langsung menunjang produktivitas kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung Unit Sapronek dalam memproduksi maupun dalam penjualan. Namun, adanya beberapa hal yang belum diketahui oleh Koperasi Agro Niaga Jabung Unit Sapronek untuk mendorong karyawan melakukan aktualisasi diri sehingga pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana cara maupun strategi apa untuk mendorong karyawan dapat melakukan aktualisasi diri yang maksimal supaya produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simbolon (2018) yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri menjadi begitu penting bagi karyawan karena aktualisasi diri erat kaitannya dengan kesadaran atau *awareness*. Kesadaran untuk**

mengenali diri, memperbaiki diri dan keinginan untuk meningkatkan potensi diri ke arah yang lebih baik, dengan begitu maka karyawan dapat lebih produktif lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Jika aktualisasi diri sudah di lakukan maka langkah selanjutnya yaitu perusahaan dapat memberikan *reward* kepada karyawan.

Pemberian *reward* yang di lakukan oleh perusahaan kepada keryawan sebagai bentuk apresiasi karena telah melakukan suatu prestasi atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan . Besar kecilnya *reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan. Fahmi (2016:64) menyatakan bahwa *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Semakin besar *reward* yang di berikan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk melakukan kebaikan atau prestasi sehingga memicu karyawan untuk lebih produktif lagi dalam kinerjanya. Selain *reward* perusahaan juga dapat memacu produktivitas kinerja karyawannya dengan memberikan insentif.

Insentif di berikan dalam bentuk bonus atau kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya. Pemberian ini tidak termasuk dalam gaji pokok yang memang telah menjadi hak yang harus didapatkan oleh para pekerja. Tujuannya tentu agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal. Subianto dalam Ningsih (2017:51) menyatakan 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 semauanya. Pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. Tujuan utama dari insentif yakni untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Unit Sapronek Saat ini, dimana mereka diharuskan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan namun dengan menggunakan sistem yang berbeda yaitu menggabungkan sistem offline dan online sekaligus. Namun adanya perubahan sistem ini menyebabkan penurunan produktivitas kinerja karyawan karena tidak semua karyawan memiliki kesiapan untuk adaptasi dengan sistem tersebut dalam waktu yang relatif singkat. Selain dari adanya perubahan sistem yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat faktor lain yang menyebabkan menurunnya produktivitas kinerja karyawan yaitu adanya pengurangan jam kerja namun dengan target penjualan yang tinggi. Dimana pada awalnya karyawan bekerja selama 8 jam sehari, berubah menjadi 6 jam sehari. Pengurangan durasi kerja ini, membuat karyawan memiliki tekanan baru dalam upaya memenuhi target koperasi. Maka disinilah peran Aktualisasi diri, *Reward* dan Insentif sangat di perlukan sebagai pendorong terhadap produktivitas kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Unit Sapronek. Proses aktualisasi diri, pemberian *reward* dan insentif

diharapkan karyawan mampu menaikkan produktivitasnya sehingga perusahaan juga tetap dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan fakta pada latar belakang dan permasalahan maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, *Reward*, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Koperasi Agro Niaga Jabung)”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari Aktualisasi diri, *Reward*, Insentif dan kinerja karyawan ?
2. Apakah pengaruh Aktualisasi diri, *Reward* dan Insentif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh Aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Aktualisasi diri, *Reward* , Insentif dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Aktualisasi diri, *reward* dan insentif terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

#### 1.4.1 Manfaat teoritis

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat di jadikan referensi atau sebagai acuan bagi mahasiswa yang ingin lebih mengembangkan lagi tentang pengaruh Aktualisasi diri, *Reward* dan Insentif terhadap produktifitas kinerja karyawan

#### 1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan perusahaan yang berguna untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi diri, *Reward* dan Insentif sangatlah penting. Terutama pada masa pandemi seperti ini . saat pandemi seperti ini tidak menutup kemungkinan jika perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang di akibatkan dari menurunnya pendapatan suatu perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. sehingga, mau tidak mau sisa pegawai yang ada di perusaan tersebut bekerja ekstra untuk menutup kekurangan pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Di sinilah peran aktualisasi diri, *reward* dan insentif di perlukan agar mampu mengangkat produktivitas kinerja karyawan agar lebih maksimal di dalam perusahaan

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri, *Reward*, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Simpulan Deskriptif

- a. Aktualisasi diri direfleksikan oleh indikator spontanitas dengan pernyataan saya memiliki spontanitas terhadap perubahan kondisi didalam koperasi, diperoleh mean tertinggi dimana karyawan cenderung setuju bahwa karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung memiliki spontanitas terhadap perubahan dalam koperasi
- b. *Reward* di refleksikan oleh indikator penghormatan dengan pernyataan penghormatan diberikan kepada karyawan saat mencapai prestasi, diperoleh mean tertinggi dimana karyawan cenderung setuju bahwa Koperasi Agro Niaga Jabung memberikan penghormatan kepada karyawan yang mampu mencapai prestasi didalam koperasi.
- c. Insentif di refleksikan oleh indikator bonus dengan pernyataan apabila koperasi mendapat sisa hasil usahamaka karyawan memperoleh bagian, diperoleh mean tertinggi dimana karyawan cenderung sangat setuju atas indikator tersebut.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri, *reward* dan insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung
3. Aktualisasi diri tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung
4. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung
5. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung

## 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Koperasi Agro Niaga Jabung sehingga hasil yang disimpulkan bisa jadi berbeda dengan yang terjadi pada perusahaan yang lain
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang kebutuhan Aktualisasi Diri, *Reward* dan insentif terhadap Kinerja Karyawan sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain tiga variabel tersebut

## 5.3 Saran

### a. Bagi Perusahaan

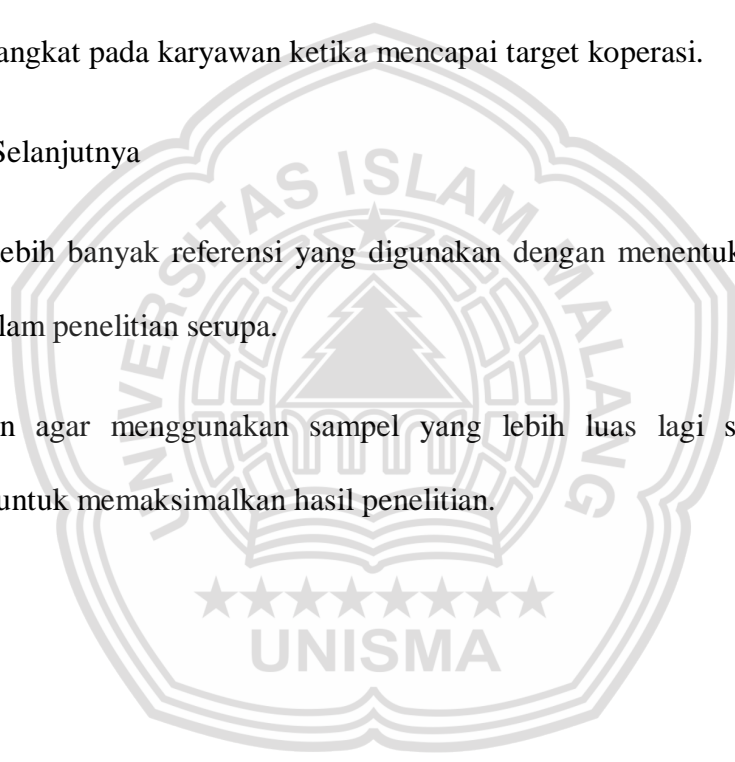
1. Variabel Kinerja Karyawan, terkait dengan nilai rata-rata jawaban dari variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.31, sehingga disarankan perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan dalam menerapkan disiplin kerja pada karyawan sesuai ketentuan koperasi.
2. Variabel Aktualisasi Diri, terkait dengan nilai rata-rata jawaban dari variabel aktualisasi diri dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.2, sehingga disarankan perusahaan perlu

memperhatikan tingkat spontanitas karyawan terhadap perubahan kondisi didalam koperasi.

3. Variabel Reward, terkait dengan nilai rata-rata jawaban dari variabel reward dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.37, sehingga disarankan perusahaan perlu memberi hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan untuk menunjang tingkat kinerja karyawan.
4. Variabel Insentif, terkait dengan nilai rata-rata jawaban dari variabel insentif dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.33, sehingga disarankan perusahaan perlu memberikan kenaikan pangkat pada karyawan ketika mencapai target koperasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan dengan menentukan dan menambah variabel dalam penelitian serupa.
- 2) Diharapkan agar menggunakan sampel yang lebih luas lagi seperti dikota atau kabupaten untuk memaksimalkan hasil penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información, 2013–2015*.
- Anggraeni, L. S., Basalamah, M. R., & Eka Farida. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan).
- Aprillina, Suntoro, I., & Nurmalisa, Y. (2014). Pengaruh Potensi Dan Aktualisasi Diri Terhadap Minat Siswa Menjadi Pengurus Osis.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT . Langit Membiru Wisata Bogor.
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah).
- Ayu, D. K., & Sinulan, H. J. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Ekonomi*, 20, 373–383.
- Citra, L., Samdin, & Amin, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lasolo.
- Daniati. (2015). Pengaruh Ekstrakurikuler Dalam Membina Potensi Diri Terhadap Aktuaisasi Diri Siswa Di MA.
- Dewi Fatmawati, M. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android Pada Materi Pembuatan Pola Rok .
- Diah. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation.
- Dianingtyas, A. (2014). Pengaruh Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Kota Baru Yogyakarta.
- Dymastara, E. S. (2020). *Effect of Reward and Punishment on Employee Performance*.
- Eris Dianawati. (2020). Implementasi Kebijakan Dana Desa Terhadap Efektivitas Anggaran Desa Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat di Masa Pandemi Covid-19 (Study Kasus Pada Desa Tajinan Kecamatan Tajinan Kabupaten Malang).
- Fatah, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetisi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kendal.

- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Pekan Baru.
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera.
- Hartanti, I. D., Supriyanto, A., & Ulfatin, N. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.
- Hasneli, H., & Riska, F. M. A. (2019). Gambaran Aktualisasi Diri Penyandang Tuna Netra (Studi pada Boy Sandi Penyanyi Minang).
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- Huri, R. U., Sukarelawati, S., & Fitriah, M. (2019). Perilaku Sosial Muslim Terhadap Lgbt Dalam Film Cinta Fiisabilillah Versi Youtube.
- Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida Karimah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, & Setia Mulyawan. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan(Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa).
- Koencoro, G. D., Al Musadieg, M., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun).
- Kurnia, T., & Shinta, A. (2015). Hubungan antara Kohesivitas Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Komunitas Pemuda Gereja. Seminar Psikologi & Kemanusiaan, 397.
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.
- Lesmana. (2021). Analisi Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan ASPR Kalsel-Teng Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK Bati Bati.
- Listiyana, S. (2020). Implementasi Sistem Reward and Punishment Dalam Pelaksanaan Ibadah Agama Islam Di Smpn 7 Kotabumi Kabupaten Lampung Utara.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar.



- Marbun. (2021). Peran Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Kemanan Fasilitas Kesehatan (BMFK) Medan.
- Maulina Nailissyifa, S. P. (2019). Pengaruh Pengetahuan Pajak Presepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak PPh Pasal 21 Dalam Melapor SPT.
- Namira. (2019). Pengaruh Masa Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.
- nelisa. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang.
- Ningsih. (2017). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile.
- Ningsih, I. C. (2017). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nordiawan, D., Putra, I. S., & Rahmawati, M. (20018). Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual pada Badan Keuangan Aset Daerah Kota Surabaya.
- Novita, A. (2015). Pengaruh Pemberian Reward Transaksional Orangtua terhadap Prestasi Siswa Di SMK N 1 Saptosari.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya.
- Nurhasan, R. M., Tobing, D. K. S., & Syaharudin, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember.
- Nurusshobakh, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 124–134.
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur.
- Putra, B. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SS UTAMA SURABAYA.
- Rahayu, P. T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rahma Nissa Oktaviani, H. P. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi.

- Rais, G. K., Sendow, G. M., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan.
- Rega Andri Rahayu, R. S. (2019). Pengaruh Program Occupational Health and Safety Terhadap kinerja karyawan.
- Rismawati, R., & Saluy, A. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi.
- Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics.
- Santoso, W. S. dan T. (2015). Studi deskriptif kinerja karyawan cv. indrawan elektronik di bali. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma.
- Savitri, Y. A., Djaelani, A. K., & Abs, M. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
- simbolon. (2018). Penaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pada PT.Neilsen Company Indonesia Medan.
- Simbolon, E. S. (2018). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pada PT Nielsen Company Indonesia Medan.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sridiawati. (2014). Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Suharti. (2020). Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pustakawan.
- Sumarsid, S., & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer.

- Suryalena. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT PLN (PERSERO) UPDK Pekanbaru.
- Tajudin, T. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT.Suara Bersama, Jakarta.
- Tangkuman, K., Tewel, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja,Reward Dan Punishment Karyawan Pada Pt . Pertamina ( Persero ).
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner.
- Ubaidillah. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Perpindahan Merk Jasa Transportasi Online Gojek Ke Grab Pada Mahasiswa/I Kota Malang.
- Widayanti; dkk. (2014). Indonesian Journal of Guidance and Counseling : Theory and Application Hubungan Locus Of Control Dengan Motivasi Konselor. Indonesian Journal of Guidance and Counseling : Theory and Application.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA).

