



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 7045-7063

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi

Nova Berli¹, Darka^{2✉}, Allyya Saputra³

Universitas Pertiwi, Indonesia

Email: darka@pertiwi.ac.id^{2✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Finance Bekasi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, di mana pemberian insentif yang tepat dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak non-manajerial di PT Buana Finance Bekasi yang berjumlah 32 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Begitu juga dengan kepuasan kerja, yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen insentif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel insentif dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar (misalnya) 68,5%, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of incentives and job satisfaction levels on employee performance at PT Buana Finance Bekasi. The background of this study is based on the importance of the role of human resources in achieving company goals, where the provision of appropriate incentives and high levels of job satisfaction are expected to improve employee performance. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach. The population in this study were all permanent and non-managerial contract employees at PT Buana Finance Bekasi, totaling 32 people, so that the entire population was used as a sample (saturated sampling). The results of the study indicate that partially, incentives have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of <0.05 . Likewise with job satisfaction, which partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both independent variables incentives and job satisfaction have a significant effect on employee performance with a significance value of the F test of <0.05 . The coefficient of determination (R^2) value shows that the incentive and job satisfaction variables together are able to explain variations in employee performance by (for example) 68.5%, while the rest is explained by other factors not studied

Keywords: *Incentive, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kinerja karyawan menjadi aspek fundamental yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen, karena kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi (Amalia & Fakhri, 2023). Menurut data dari McKinsey & Company (2023), perusahaan dengan kinerja karyawan di kuartil teratas mencapai profitabilitas 21% lebih tinggi dibandingkan pesaing mereka, menunjukkan pentingnya aspek sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi.

Industri pembiayaan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan total aset mencapai Rp 513,83 triliun pada tahun 2023, meningkat 7,21% dibandingkan tahun sebelumnya (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). Namun, pertumbuhan ini juga diiringi dengan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan pembiayaan. PT Buana Finance sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang telah beroperasi sejak tahun 1982 dan memiliki jaringan kantor di berbagai kota besar di Indonesia, termasuk cabang Bekasi, menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya di tengah persaingan tersebut.

Berdasarkan data internal PT Buana Finance Bekasi, terdapat fluktuasi kinerja karyawan

selama periode 2022-2023. Pada tahun 2022, persentase karyawan yang mencapai target kinerja adalah 78%, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 65%. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dan solusi dari manajemen. Fluktuasi kinerja ini juga berpengaruh pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan, di mana pencapaian target pembiayaan pada tahun 2023 hanya mencapai 87% dari target yang ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2019). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah insentif dan kepuasan kerja. Insentif dipandang sebagai bentuk motivasi eksternal (*extrinsic motivation*) yang diberikan organisasi dalam bentuk finansial maupun non-finansial untuk mendorong perilaku kerja yang diharapkan (Robbins & Judge, 2020; Armstrong & Taylor, 2020). Insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan (Gunawan, 2024; Syafruddin, 2021).

Di PT Buana Finance Bekasi, ditemukan beberapa permasalahan terkait pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial seperti bonus kinerja yang tidak transparan, maupun non-finansial seperti keterbatasan jenjang karier dan minimnya pengakuan atas prestasi kerja. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realisasi insentif ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima dari pekerjaan tersebut (Robbins dalam Haris et al., 2023, hlm. 12). Menurut Herzberg, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan keterlibatan karyawan dan berdampak negatif terhadap kinerja (Gunawan, 2024, hlm. 179). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja juga dipandang sebagai bagian dari hak karyawan (Simbolon, 2022, hlm. 47). Teori *Discrepancy* oleh Edwin Locke menyatakan bahwa semakin kecil selisih antara harapan dan kenyataan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Sementara itu, teori *Equity* dari J. Stacy Adams menjelaskan bahwa kepuasan muncul ketika karyawan merasa diperlakukan adil berdasarkan perbandingan input dan output dengan orang lain. Afandi (2021, hlm. 73) menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan menyenangkan atau tidak oleh karyawan.

Permasalahan kedua yang ditemukan di PT Buana Finance Bekasi adalah permasalahan pada tingkat kepuasan kerja. Beberapa karyawan merasakan fasilitas penunjang kerja yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kenyamanan kerja mereka. Beberapa kursi kerja bahkan tidak memenuhi standar ergonomis dan pengatur suhu ruangan (AC)

tidak bekerja dengan maksimal. Hal-hal seperti ini jika dibiarkan tentu sangat mengganggu produktivitas kerja karyawan dan dapat berdampak pada penurunan kinerja. Kemudian observasi Peneliti juga mendapati adanya turnover intention yang tinggi atau keinginan untuk berpindah tempat kerja. Turnover intention yang tinggi menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan pada tempat kerjanya sehingga memutuskan untuk memilih tempat lain yang sesuai dengan standar kenyamanannya.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (dalam S. Simbolon, 2022:45-46) menyebutkan bahwa kinerja dapat dinilai melalui empat indikator, yaitu kualitas, kuantitas, kerja sama, dan inisiatif. Di PT Buana Finance Bekasi, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan indikator tersebut, seperti rendahnya inisiatif dan kerja sama antar karyawan, yang berdampak pada hasil kerja yang belum optimal.

Menurut Mangkunegara (dalam Rezeki, 2022:16), kinerja adalah hasil kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dipengaruhi oleh perilaku dan motivasi individu. Sejalan dengan itu, Gomes (2003) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil nyata dari pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor utama adalah sistem insentif. Meskipun telah diterapkan, di PT Buana Finance ditemukan keluhan terkait ketidakjelasan sistem insentif dan kurangnya penghargaan yang objektif, yang menimbulkan demotivasi. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi persoalan krusial. Ketidakpuasan ditandai oleh tingginya turnover, rendahnya produktivitas, stres kerja, serta minimnya peluang pengembangan karier. Di sisi lain, data internal perusahaan menunjukkan fluktuasi kinerja, penurunan produktivitas, dan tingginya angka keterlambatan serta absensi karyawan sepanjang tahun 2024.

PT Buana Finance Bekasi merupakan perusahaan pembiayaan berskala nasional yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat. Didirikan pada 7 Juni 1982, perusahaan ini kini memiliki 36 cabang di seluruh Indonesia dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat krusial bagi keberlangsungan dan reputasi perusahaan.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Aditya et al. (2021:159) dan Yuwono & Permana (2023:54) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun hasil terhadap kepuasan kerja tidak selalu konsisten. Sementara itu, Chi et al. (2023:1) menekankan pentingnya insentif non-finansial dan kepuasan kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan performa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi, baik secara parsial maupun simultan, sebagai upaya memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika kinerja dalam konteks organisasi pembiayaan modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel insentif kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui analisis numerik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik. Sekaran dan Bougie (dalam Firdaus, 2021, hlm. 6) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang memiliki besaran pasti dan dapat diukur secara numerik. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, serta menafsirkan data yang telah diperoleh dengan cara yang sistematis dan mudah dipahami.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Buana Finance yang berlokasi di Ruko Mutiara Bekasi Center, Jl. Ahmad Yani, Blok B-9 No. 8, Marga Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-manajerial, baik yang berstatus tetap maupun kontrak, dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus atau sampling jenuh, sebagaimana disarankan oleh Sekaran dan Bougie (2016) untuk populasi yang kurang dari 100 individu. Teknik ini juga diperkuat oleh pendapat Sugiyono (2018, hlm. 156) yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel untuk meminimalkan kesalahan dan meningkatkan validitas hasil.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu angket (kuisisioner) dan observasi. Angket disebar dalam bentuk digital menggunakan platform Google Form, berisi pernyataan-pernyataan tertutup yang disusun secara sederhana agar mudah dipahami oleh responden (Sugiyono, 2021, hlm. 52). Selain itu, observasi dilakukan secara langsung di lingkungan perusahaan untuk memperkuat data kuantitatif, termasuk dokumentasi berupa catatan, percakapan, maupun foto yang mendukung.

Sebelum dilakukan analisis, data kuisisioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23, untuk memastikan bahwa setiap item instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat (Arikunto, 2013, hlm. 211; Sujarweni, 2015, hlm. 160). Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach's untuk

mengukur konsistensi internal antar item dalam instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih dari 0,60 (Sujarweni, 2015, hlm. 172).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pendekatan utama, yakni analisis deskriptif dan analisis kuantitatif inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, yaitu insentif (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan nilai rata-rata (mean) sebagai indikator kategorisasi tingkat masing-masing variabel (Sugiyono, 2011, hlm. 13).

Selanjutnya, untuk menjawab rumusan masalah keempat dan kelima, digunakan analisis regresi linear sederhana guna menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Pengujian ini dilengkapi dengan analisis koefisien korelasi Pearson untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen (Sugiyono, 2011, hlm. 212). Uji signifikansi dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut bermakna secara statistik.

Untuk menjawab rumusan masalah keenam, yakni pengaruh insentif dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linear berganda. Teknik ini memungkinkan pengukuran pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam satu model analisis. Koefisien korelasi ganda dihitung untuk mengetahui kekuatan hubungan kolektif, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi gabungan variabel X1 dan X2 terhadap Y. Pengujian signifikansi model regresi dilakukan dengan uji F, yang menunjukkan apakah model regresi secara keseluruhan signifikan.

Selain itu, sebelum model regresi digunakan, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas (dengan histogram dan normal probability plot), uji heteroskedastisitas (menggunakan scatterplot), uji linearitas (dengan analisis ANOVA), uji autokorelasi (menggunakan Durbin-Watson), serta uji multikolinearitas (melalui nilai VIF dan Tolerance). Setiap uji ini bertujuan memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik agar hasil analisis dapat diandalkan (Sugiyono, 2021, hlm. 69).

Melalui metode kuantitatif yang terstruktur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance Bekasi baik secara parsial maupun simultan, serta menjawab hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya secara ilmiah dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan pada variabel insentif (X1) mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan jumlah responden 32 orang, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,338.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen variabel Insentif (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi yang telah ditentukan. Dengan demikian, seluruh item pada variabel insentif dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali dalam kondisi yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* melalui bantuan program SPSS. Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. *Cronbach's Alpha* \geq 0,60: Reliabel
2. *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60: Tidak reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel Insentif (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi dengan nilai 0,942. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum yang telah ditetapkan. Dengan demikian, instrumen variabel Y dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian ini.

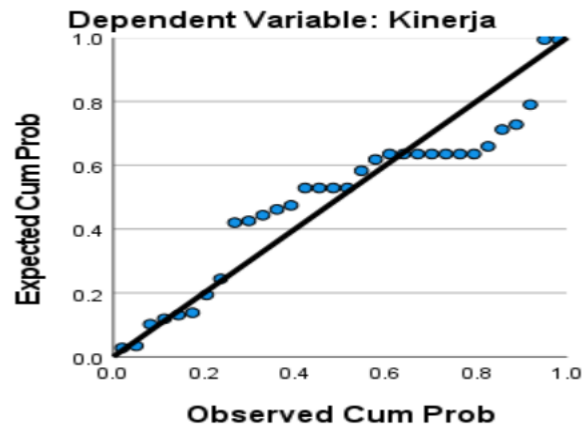
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini penulis menentukan dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan grafik histogram dan probability plot. Untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal digunakan Grafik histogram. Kemudian digunakan probability plot untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan pola distribusi normal atau model regresinya memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka tidak menunjukkan pola distribusi normal atau model regresinya tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

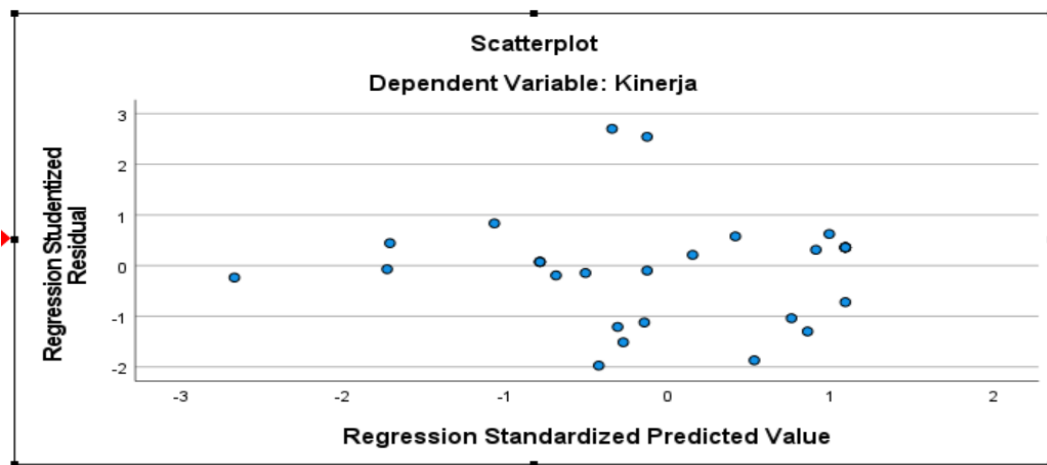
Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram dan normal P-P plot, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai distribusi normal (berbentuk lonceng), dengan nilai mean residual sebesar $-4.62E-16$ dan standar deviasi sebesar 0.967, serta jumlah data sebanyak 32. Selain itu, sebaran titik-titik pada grafik P-P plot berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, sehingga analisis regresi yang dilakukan dapat dianggap valid dari segi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Gambar Scatterplots dengan bantuan program SPSS. Berikut adalah pedoman yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas: Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 (nol).
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik data yang tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*), serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola melengkung atau mengumpul di satu sisi. Titik-titik juga tidak hanya terkonsentrasi di atas atau di bawah sumbu nol, dan tidak menunjukkan gejala penyebaran yang melebar lalu menyempit secara sistematis. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Tabel Anova SPSS dapat membantu kita dalam memutuskan regresi tipe apa yang sebaiknya dipergunakan.

Tabel 1. Uji Linearitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.720	2	394.360	106.387	.000 ^b
	Residual	107.499	29	3.707		
	Total	896.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif

Berdasarkan output tabel ANOVA di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari batas signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kepuasan dan Insentif, terhadap variabel dependen Kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel dalam model ini adalah linear, sehingga model regresi linear dapat digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, nilai F hitung sebesar 106.387 juga menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup kuat secara statistik.

4. Uji Autokorelasi

Uji asumsi tentang autokorelasi sangat penting untuk dilakukan tidak hanya pada data yang bersifat time series saja, akan tetapi semua data (independen variabel) yang diperoleh perlu diuji terlebih dahulu autokorelasinya apabila akan dianalisis dengan regresi linear ganda. Ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji Durbin –Watson (uji DW) dengan kriteria berikut:

1. Menentukan hipotesa uji, yaitu hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada autokorelasi dan hipotesis alternatif (H_1) ada autokorelasi.
2. Jika nilai d (durbin watson) lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
3. Jika nilai d (durbin watson) terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
4. Jika nilai d (durbin watson) terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.880	.872	1.925	2.153

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output tabel Model Summary, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.153. Nilai ini berada di antara dua dan (4 - dua), yang secara umum menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi linear ganda yang menguji pengaruh Kepuasan dan Insentif terhadap Kinerja telah memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Selain itu, nilai R Square sebesar 0.880 menunjukkan bahwa 88% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan dan Insentif, sedangkan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

5. Uji Multikolinieritas

Keterikatan yang terlalu sempurna antar variabel independen pada model menyebabkan gangguan pada keterikatannya dengan variabel dependen. Oleh karena itu uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesempurnaan keterikatan antar variabel independen pada model. Menurut Sugiyono (2021:69) mengemukakan bahwa sebuah model terhindar dari masalah multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10 (<10) atau nilai 1/VIF kurang dari 1 (<1). Dengan kata lain apabila nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan keterikatan antar variabel independen tergolong rendah sehingga tidak ada gangguan pada variabel dependen.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.899	1.149
	Kepuasan	.799	1.149

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output pada tabel *Coefficients*, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Insentif sebesar 1,149 dan untuk variabel Kepuasan sebesar 1,149. Kedua nilai VIF ini masih berada di bawah batas toleransi umum sebesar 10, yang berarti model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas. Selain itu, nilai Tolerance untuk variabel Insentif sebesar 0,899 dan untuk variabel Kepuasan sebesar 0,799, yang masing-masing juga berada di atas ambang batas minimum 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model, sehingga model regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan tidak terganggu oleh gejala multikolinieritas.

Analisis Deskriptif

Variabel Insentif memiliki nilai rata-rata sebesar 35,06 dari total skor maksimal 40, dengan nilai minimum 24 dan maksimum 40, serta standar deviasi sebesar 4,235. Nilai mean ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan yang sangat

positif terhadap insentif yang diberikan. Dengan mengacu pada kriteria penilaian menurut Sujarweni (2015), nilai rata-rata tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dalam penelitian ini telah berjalan secara optimal dan dinilai sangat memuaskan oleh para responden.

Variabel Kepuasan memiliki nilai rata-rata sebesar 61,75 dari skor maksimum 70, dengan nilai minimum 42 dan maksimum 70, serta standar deviasi sebesar 7,313. Nilai mean tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap aspek yang diteliti dalam variabel kepuasan. Mengacu pada pedoman interpretasi menurut Sujarweni (2015), nilai rata-rata ini termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan responden berada pada level tinggi dan menunjukkan persepsi positif terhadap pelayanan atau kondisi yang diberikan.

Variabel Kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 43,84 dari skor maksimum 50, dengan nilai minimum 30 dan maksimum 50, serta standar deviasi sebesar 5,377. Nilai mean ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja responden berada dalam kategori baik. Hal ini diperkuat dengan nilai median sebesar 44 dan modus sebesar 40, yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar rata-rata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja para responden tergolong tinggi dan cenderung konsisten antar individu yang diteliti.

Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sujarweni (2015:111) menyatakan bahwa, "Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain".

Sehingga melalui metode ini penulis memperoleh persamaan yang dapat digunakan memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja pada PT Buana Finance Bekasi dan memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Insentif.

Tabel 4. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	2.954		.666	.511
	Insentif	-.413	.260	-.325	-1.588	.123
	Kepuasan	.913	.151	1.241	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Finance

Bekasi, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga kepuasan kerja dapat dijadikan prediktor dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel insentif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,123 (lebih besar dari 0,05), yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, kepuasan kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan insentif.

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara:

- a) Insentif terhadap Kinerja Karyawan, dan
- b) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai +1. Nilai mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, sedangkan nilai mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Apabila nilai mendekati 0, maka hubungan antar variabel tersebut sangat lemah atau bahkan tidak ada.

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

		Insentif	Kepuasan	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.949**	.853**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	32	32	32
Kepuasan	Pearson Correlation	.949**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.853**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi sederhana, diketahui bahwa variabel insentif memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dan nilai signifikansi < 0,001, yang berarti berada di bawah batas signifikansi 0,01. Begitu pula dengan variabel kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,933 dan nilai signifikansi < 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik insentif maupun kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi.

2. Analisis Koefisien determinasi

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu insentif dan kepuasan kerja, dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Setelah data R Square tersedia, maka nilai tersebut akan menunjukkan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dalam model regresi.

Tabel 6. Analisis Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.872	1.925

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88,0% variasi atau perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan insentif secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 12,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Metode Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui keberartian (signifikansi) dari variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y, serta untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Sehingga dengan metode ini peneliti dapat mengetahui signifikansi pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi, serta menguji apakah hipotesis yang telah peneliti ajukan akan diterima atau ditolak.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	2.954		.666	.511
	Insentif	-.413	.260	-.325	-1.588	.123
	Kepuasan	.913	.151	1.241	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,123 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance Bekasi, sedangkan variabel insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,123. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Artinya, secara parsial, pemberian insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi. Hal ini dapat terjadi karena kemungkinan insentif yang diberikan belum mampu menjadi motivasi utama bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Sementara itu, pada pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja dapat mencakup aspek-aspek seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta penghargaan atas kinerja yang ditunjukkan.

Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa dari dua variabel bebas yang diuji, hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks PT Buana Finance Bekasi, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, insentif sebagai bentuk penghargaan finansial belum tentu selalu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, terutama jika tidak diiringi dengan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan di atas, maka kesimpulannya yaitu:

1. Insentif kerja di PT Buana Finance Bekasi menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan sistem insentif, namun secara statistik, insentif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini bisa terjadi karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, atau pelaksanaannya belum merata dan adil. Maka, manajemen perlu mengevaluasi kembali sistem pemberian insentif agar lebih efektif, tepat sasaran, dan mampu menjadi motivasi tambahan bagi karyawan.
2. Kepuasan kerja di PT Buana Finance Bekasi terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti hubungan antar rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan aspek-aspek yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, termasuk komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap prestasi, dan pengembangan karier.
3. Kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan berada dalam kategori baik dan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja. Artinya, perusahaan yang mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan akan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih produktif, loyal, dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan semangat, meningkatkan turn over, dan mengganggu produktivitas.
4. Pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini menjadi sinyal bagi manajemen bahwa meskipun insentif

merupakan salah satu bentuk penghargaan, namun tidak dapat berdiri sendiri sebagai faktor penentu kinerja. Dalam konteks ini, insentif perlu dipadukan dengan pendekatan lainnya seperti penguatan budaya kerja positif, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberdayaan karyawan untuk memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sangat kuat dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus menjadikan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi manajerial dalam membina hubungan industrial yang harmonis dan membangun iklim kerja yang kondusif. Dengan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan dapat menjaga stabilitas dan keberlangsungan tenaga kerja berkualitas.
6. Pengaruh insentif dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 88% terhadap perubahan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan pemberian insentif sangat menentukan kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Walaupun insentif secara parsial tidak signifikan, tetapi keberadaannya tetap mendukung ketika digabungkan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan dan merancang kebijakan yang integratif agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Financial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar . *Jurnal EMAS*, 2(2), 159–169.
- Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non–financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis* (B. Asyhari, F. Ma'ruf, & Y. Hanafiah, Eds.; 1st ed.). UAD PRESS.
- Fachrurazi. (2022). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Cendekia Mulia Mandiri.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Z. Arifin, Ed.; 1st ed.). Dotplus Publisher.

- Gunawan, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). K-Media.
- Gunawan, I. G. A. S., & Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3469. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p03>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (1st ed.). Deepublish.
- Hasanah, T., & Markus. (2023). Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 5(1), 377–390.
- Hermanto, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen UST*, 13(2), 339–350.
- Hutauruk, M. R., Sutarmo, Y., & Bachtiar, Y. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial Humaniora dengan Pendekatan Kuantitatif* (A. Suslia & S. Gofur, Eds.; 1st ed.). Salemba Empat.
- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (M. Sari, Ed.; 1st ed.). UMSU PRESS.
- Kaswan. (2021). *Kompetensi Interpersonal dalam Organisasi* (E. S. Mulyanta, Ed.; 1st ed.). Andi.
- Novrianti, A. R., & Shofiyah, I. (2024). PENGARUH SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPKA DIY. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 458–473. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4455>
- Oktaria, E. T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. *Jurnal Riset Dan Akuntansi Manajemen Malahayati (JRMM)*, 13(2), 1–14.
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang* (A. R. Oktavian, Ed.; 1st ed.). Kimshafi Alung Cipta.
- Rizka Della Cahyani, Yufita Sri Rejeki, Kezia Abigail Sousia, Sekar Arum Larasati, Angelina Putri Rahayu, & Saridawati Saridawati. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(2), 01–09. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i2.1269>
- Robbins, S., Bergman, Stagg, & Coulter. (2014). *Management* . Pearson Australia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method For Bussines*. Wiley.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bintang Semesta Media.

- Simbolon, S., & Susanto, A. (2021). *Evaluasi Kinerja Karyawan* (D. M. Simbolon, Ed.; 1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Soekiman, S. (2024). *Manajemen Kinerja Karyawan* (M. H. Maruapey, Ed.; 1st ed.). KBM Indonesia.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. Ahmad & V. R. Ananda, Eds.; 1st ed.). Bumi Aksara.
- Supriadi, Y. N. (2023). *Konsep Dasar Manajemen Organisasi* (I. P. Kusuma, Ed.; 1st ed.). Cendekia Mulia Mandiri.
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(1), 1–14. <https://doi.org/10.62128/jiads.v19i1.77>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syafruddin, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. BPFE.
- Tjahjadi, D. (2025). *Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul: Tinjauan dari Aspek Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja* (1st ed.). Penerbit Adab .
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yuwono, B., & Permana, A. G. (2023). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Tanjung Priok. *Jambis : Jurnal Administrasi Bisnis*, 54–61.