

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Panda Lovely Malang)

Dwi Purnama Sari, Daris Zunaida, Karina Utami Anastuti

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : purnamadwi751@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Toko Panda Lovely Malang. Studi kuantitatif asosiatif ini akan menguji kontribusi individual maupun gabungan dari faktor-faktor ini. Sampel acak sebanyak 17 karyawan dari toko tersebut akan menjadi responden penelitian ini. Hasil studi ini mengungkapkan bahwa insentif (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi (X2) menunjukkan dampak negatif dan signifikan. Secara keseluruhan, baik insentif maupun motivasi secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the influence of incentives and motivation on employee performance at Toko Panda Lovely Malang. This associative quantitative study will examine both the individual and combined contributions of these factors. A random sample of 17 employees from the store will serve as the research respondents. This result of this study that incentives (X1) have a positive and significant influence on employee performance. Conversely, motivation (X2) shows a negative and significant influence. Overall, both incentives and motivation simultaneously have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Incentives, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kosmetik mulai menjadi kebutuhan pokok yang ramai diperbincangkan oleh masyarakat Indonesia. Perkembangan kosmetik di Indonesia tengah melaju sangat cepat, khususnya karena wanita semakin menyadari bahwa kosmetik adalah bagian tak terpisahkan dari rutinitas harian mereka. Hal ini memicu pertumbuhan bisnis kosmetik yang kian pesat, maka persaingan bisnis yang sangat ketat meru-

pakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk tetap berada dalam persaingan industri. Tentu saja, sebuah Perusahaan ingin tetap terkenal dan menjaga tingkat kepercayaan yang tinggi dari konsumen. Agar dapat membangun dan menjaga keseimbangan tersebut, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni menjadi krusial bagi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. karena MSDM mencakup berbagai sistem di dalam perusahaan yang saling terkait.

Adapun Perusahaan yang akan diteliti adalah PT.Milenial Mandiri Indonesia atau yang biasa disebut toko Panda Lovely Malang. Panda Lovely berdiri pada tahun 2020 dan kini telah memiliki 13 Cabang yang tersebar di Jawa Timur yakni : Jombang, Kediri, Tulungagung, Mojokerto, Blitar, Gresik, Pasuruan, Madiun, Driyorejo, Nganjuk, Mojosari, dan Malang. Adapun yang peneliti teliti yakni Toko Panda Lovely Malang yang berada di Jl.Soekarno Hattano.502, Mojolangu,Kec.Lowokwaru,Kota Malang, Jawa Timur 65141..

Berdasarkan penjelasan dari bapak Alvin selaku Manager Toko Panda Lovely Malang, kinerja karyawan yang berada di Toko Panda Lovely Malang menjelaskan bahwasannya ketika ada karyawan baru maka karyawan tersebut ditraining dulu selama 2 bulan, jika selama 2 bulan pencapaian karyawan tersebut tidak memenuhi target maka pihak toko akan memindahkan karyawan tersebut ke Toko Panda Lovely cabang lain.

Konsep bisnis yang dimiliki Toko Panda Lovely yakni konsep kekinian dengan menggunakan media *Online* seperti shopee, instagram, dan tiktok, selain promo *Online* Panda Lovely juga mengadakan promo *Offline* seperti membagikan brosur dan *voucer* didepan toko.

Perusahaan yang baik harus mempunyai cara dalam mengelola SDM yang dimilikinya, diantaranya dengan cara pemberian insentif dan motivasi kepada karyawan.

Hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan di

Toko Panda Lovely Malang belum sepenuhnya merata, tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan besar insentif. Adapun ketentuan insentif yang diberikan kepada karyawan Panda Lovely Malang dapat dilihat pada Tabel 1. Menurut bapak Alvin insentif yang diberikan dari Rp.1.700.000–Rp. 2.500.000, jika target toko Panda Lovely tercapai. Adapun target yang diberikan setiap brand kepada karyawan brand toko Panda Lovely Malang berbeda-beda sehingga insentif yang didapat setiap karyawan juga berbeda-beda.

Tabel 1. Ketentuan Insentif Toko Panda Lovely Malang

No	Ketentuan Insentif
1.	Apabila target kerja yang ditetapkan tercapai, maka karyawan mendapatkan insentif diluar gaji pokok.
2.	Insentif tidak diberikan kepada karyawan, apabila target kerja yang ditentukan tidak tercapai.
3.	Apabila karyawan brand melebihi target toko dan brand, maka karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif dari toko dan brand.

Sumber : Manager Toko Panda Lovely Malang

Adapun motivasi yang diberikan bapak Alvin diberikan secara internal dan eksternal, motivasi secara internal ialah dengan memberlakukan briefing setiap pagi sebelum membuka toko dan memberikan semangat serta arahan kepada karyawannya. Motivasi secara eksternal ialah dengan menjadikan lingkungan yang menyenangkan, kebijakan cuti yang fleksibel, dan juga pelatihan pengembangan karir. Dari insentif dan motivasi diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Penulis ingin menganalisis hubungan antara insentif, motivasi, dan kinerja karyawan toko Panda Lovely Malang.

Adapun Rumusan masalah yang terkait dengan latar belakang diatas yaitu :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pemberian motivasi berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pandangan Samsudin (dalam Adamy, 2016:3), MSDM adalah aktivitas terencana untuk mengoptimalkan SDM organisasi agar tujuan tercapai secara efektif..

Menurut Hasibuan (dalam Adamy, 2016:4), SDM merupakan gabungan ilmu & seni yang menitikberatkan pada pengelolaan hubungan & peran karyawan agar secara guna dan tepat guna dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Dari kedua pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses manajemen yang mencakup perekrutan, pemeliharaan, dan pengembangan karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tujuannya adalah demi SDM dapat dimanfaatkan secara guna dan tepat guna dalam mencapai sasaran perusahaan.

Insentif

Menurut Hasibuan dalam Zunaidah, Susetyo, Hadjri (2020:67), Insentif adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang

berkinerja melampaui standar yang telah ditetapkan. kompensasi karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Zunaidah, Susetyo, Hadjri (2020:67), Insentif adalah penghargaan finansial dari pimpinan kepada karyawan. Tujuannya Sebagai upaya untuk mendorong motivasi dan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai, sekaligus sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kontribusi karyawan.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut, bisa disimpulkan bahwa insentif adalah alat yang digunakan untuk mendorong karyawan

Sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja individu, sehingga target perusahaan dapat terwujud. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan bergantung pada hasil yang berhasil mereka capai.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Soelistya, Desembrianita, Tafrihi (2021:67), Memberikan dorongan yang membangkitkan gairah kerja dan memacu kemauan seseorang untuk bekerja sama dan berkinerja efektif, inilah yang disebut dengan motivasi dan mengerahkan seluruh upayanya demi mencapai kepuasan.

Menurut Robbin dan Judge dalam Soelistya, Desembrianita, Tafrihi (2021:66), Dikatakan bahwa motivasi melibatkan proses memberi atau menciptakan dorongan.

Menurut Mangkunegara dalam Soelistya, Desembrianita, Tafrihi (2021:62), menjelaskan bahwa motivasi Muncul dari perilaku karyawan terhadap situasi kerja, bertindak sebagai dorongan internal yang memfokuskan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori-teori sebelumnya, motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu

kondisi ketika seseorang tergerak untuk melakukan suatu kegiatan agar tercapai hasil yang optimal dan berkualitas.

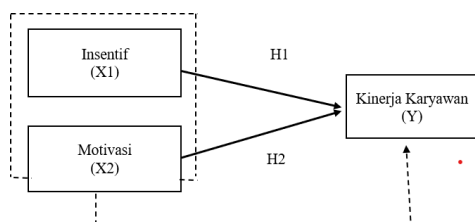
Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Adamy, 2016:92), kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti kemampuan individu, motivasi, Dukungan yang diterima, jenis Pekerjaan, dan hubungan karyawan dngan perusahaan.

Menurut Siahaan (dalam Adamy, 2016:93), hasil yang dicapai oleh karyawan atau suatu organisasi, yang diukur menggunakan kriteria yang relevan dalam jangka waktu tertentu disebut kinerja. Dengan kata lain, jika hasil kerja seseorang atau organisasi memenuhi standar yang ditetapkan, maka dikatakan bahwa mereka memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika tidak, berarti kinerjanya buruk. Untuk menilai kinerja seorang karyawan atau organisasi, perlu dilakukan evaluasi.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik ke Simpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ingin dicapai oleh kemampuan, motivasi, & kriteria yang berlaku.

KERANGKA HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka hipotesis Sumber: Data diolah Tahun 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian berada di Toko Panda Lovely Malang, tepatnya di Jl. Soekarno-Hatta No. 502, Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur,

65141. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, khususnya sampel jenuh. Ini berarti seluruh 17 karyawan Toko Panda Lovely Malang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Insentif (X1)

Pemberian insentif bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lain untuk memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan.

Menurut Sarwoto dalam Zunaidah, Susetyo, Hadjri (2020:68) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif non-Material.

Motivasi Kerja (X2)

Suatu keadaan dimana seseorang tersebut terdorong untuk melakukan aktivitas demi mencapai hasil yang baik dan berkualitas disebut motivasi. Menurut Syahyuti dalam Sari (2023:118) adapun indikator motivasi kerja yaitu :

1. Motivasi Ekstrinsik
2. Motivasi Intrinsik

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Adamy, 2016:92), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil serangkaian kegiatan yang dipengaruhi oleh berbagai elemen.. elemen-elemen tersebut meliputi kemampuan, motivasi, Dukungan yang diterima, jenis pekerjaan, & hubungan karyawan dengan Perusahaan. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (2016), seperti dikutip oleh Khaeruman (2021:17), mengidentifikasi indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut::

1. Kuantitas
2. Kualitas

3. Kerjasama

HASIL ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
Insentif (X1)	X1 P1	0,719	0,482	Valid
	X1 P2	0,908	0,482	Valid
	X1 P3	0,883	0,482	Valid
	X1 P4	0,573	0,482	Valid
	X1 P5	0,719	0,482	Valid
	X1 P6	0,719	0,482	Valid
	X1 P7	0,899	0,482	Valid
-Motivasi (X2)	X2 P1	0,691	0,482	Valid
	X2 P2	0,621	0,482	Valid
	X2 P3	0,731	0,482	Valid
	X2 P4	0,796	0,482	Valid
	X2 P5	0,512	0,482	Valid
	X2 P6	0,550	0,482	Valid
	X2 P7	0,525	0,482	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2 P8	0,512	0,482	Valid
	Y.P1	0,668	0,482	Valid
	Y.P2	0,622	0,482	Valid
	Y.P3	0,708	0,482	Valid
	Y.P4	0,759	0,482	Valid
	Y.P5	0,759	0,482	Valid
	Y.P6	0,758	0,482	Valid
	Y.P7	0,776	0,482	Valid
	Y.P8	0,776	0,482	Valid
	Y.P9	0,776	0,482	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Hasil uji validitas dari setiap variabel yang telah dipaparkan adalah r hitung $>$ r tabel, yang mana dinyatakan bahwa instrumen dari setiap variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Insentif (X1)	0,860	7
Motivasi Kerja (X2)	0,771	8
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	9

Sumber : Data diolah 2025

Data yang dianalisis mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,6, menandakan jika seluruh item pernyataan pada setiap variabel konsisten dan siap digunakan untuk tahapan analisis berikutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56467489
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,077
	Negative	-,155
Test Statistic		,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
Monte Carlo Sig.(2-tailed) ^e Sig.		,324
	Lower Bound	,312
	Upper Bound	,336

Sumber : Data diolah 2025

Setelah dijalankan uji normalitas data melalui metode Kolmogorov-Smirnov, dan hasilnya ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa skor yang diraih ialah 0,200. Maka, bisa dikatakan bahwa data tersebut memenuhi uji Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Insentif (X1)	,860	1,163
Motivasi Kerja (X2)	,860	1,163

Sumber : Data diolah 2025

Setelah dijalankan analisis pada data dalam tabel, diraih hasil bahwa skor VIF untuk semua variabel independen berada dibawah angka 10, dan skor toleransi lebih besar dari 0,10. Temuan ini menegaskan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-9,922	6,221		-1,595	,133
	Insentif	,173	,180	,247	,962	,352
	Motivasi Kerja	,168	,142	,303	,1184	,256

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi untuk insentif (0,352) dan motivasi kerja (0,256) keduanya $\geq$ dari 0,05. Ini mengindikasikan jika tidak ada gejala heteroskedastisitas pada Variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,975	8,865		3,043	,009
	Insentif	,833	,249	,672	3,342	,005
	Motivasi	-,383	,176	-,439	-2,181	,047

Sumber : Data diolah 2025

1. Nilai konstanta positif (a) sebesar 26,975 menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) & Motivasi (X2) tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada angka 26,975..
2. Koefisien variabel Insentif (X1) sebesar 0,833, artinya setiap peningkatan insentif 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,833 (signifikan).
3. Koefisien untuk variabel Motivasi (X2) sebesar -0,383, artinya setiap peningkatan motivasi 1 satuan justru menurunkan kinerja sebesar 0,383, namun signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F (Simultan)

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,478	,404	2,392

Sumber : Data diolah 2025

Dengan nilai R^2 0,478, tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (insentif dan motivasi) secara kolektif ini menunjukkan bahwa ada pengaruh sebesar 47,8% terhadap kinerja karyawan. Pengaruh selebihnya berasal dari variabel- variabel di luar penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,975	8,865		3,043	,009
	Insentif	,833	,249	,672	3,342	,005
	Motivasi	-,383	,176	-,439	-2,181	,047

Sumber : Data diolah 2025

1. Hasil uji t terbukti bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung (3,342) yang lebih besar daripada nilai t tabel (1,753) & nilai signifikansi (0,005) yang lebih rendah dari 0,05.
2. Hasil uji t terbukti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif & signifikan terhadap kinerja individu karyawan. Hal ini didukung oleh nilai hitung (-2,181) yang lebih kecil daripada nilai t tabel (1,753) dan nilai signifikansi (0,047) yang lebih kecil dari 0,05.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,442	2	36,721	6,419	,011 ^b
	Residual	80,088	14	5,721		
	Total	153,529	16			

Sumber : Data diolah 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwasannya insentif dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai F hitung sebesar 6,419, yang lebih besar daripada F tabel (3,74), dan nilai signifikansi sebesar 0,011, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) diterima, sementara hipotesis nol (Ho) ditolak..

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) memperlihatkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini dikonfirmasi oleh nilai t hitung (3,342) yang lebih besar dari t tabel (1,753), serta nilai signifikansi (0,005) yang $\leq$ dari 0,05. Studi ini meraih dukungan dari studi sebelumnya yang dijalankan oleh Pratiwi, Haedar, dan Dewi (2023), dengan Judul "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil analisis uji hipotesis (H1) Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,688 $\geq$ dari t tabel 1,699, yang membuktikan adanya pengaruh antara insentif dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Ha diterima & Ho ditolak.

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah -2,181, sementara t tabel adalah 1,753. Karena t hitung lebih rendah dari t tabel & nilai signifikansi (0,047) di bawah 0,05, dapat diartikan bahwa variabel motivasi secara individual memiliki pengaruh negatif & signifikan pada kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yolanda & Kurniasari (2023), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam pada BPPSDMP Kementerian Pertanian

Jakarta." Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan oleh nilai t hitung..

Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F, Insentif dan motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Ini didukung oleh F hitung sebesar 6,419, (melebihi F-tabel 3,74) & nilai signifikansi 0,011 (di bawah 0,05).

Hasil ini juga memperkuat temuan dari studi sebelumnya yang diteliti oleh Pratiwi, Haedar, dan Dewi (2023) mengenai "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."

KESIMPULAN

1. Insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak & hipotesis alternatif (Ha) diterima.
2. Secara parsial, motivasi terbukti memiliki pengaruh negatif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) diterima & hipotesis nol (Ho) ditolak.
3. Insentif dan motivasi terbukti secara bersama-sama (simultan), hasilnya menunjukkan bahwa keduanya memberikan pengaruh yang nyata atau cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

SARAN

Bagi Toko Panda Lovely Malang

- a. Insentif (X1)
Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian bonus dan komisi yang ada saat ini. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap bentuk insentif benar-benar mencerminkan kontribusi dan Karyawan secara objektif dan transparan. Selain itu, penting bagi manajemen untuk mensosialisasikan

mekanisme penilaian dan pemberian insentif agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

diharapkan peneliti dapat mengembangkan indikator-indikator baru dari literatur yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

b. Motivasi Kerja (X2)

Perusahaan melakukan peninjauan kembali sistem kompensasi yang diterapkan, baik dari segi besaran maupun keadilannya. Perusahaan harus memastikan kompensasi yang diberikan seimbang dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan

c. Kinerja Karyawan (Y)

Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap penetapan target kerja agar lebih realistis dan disesuaikan dengan kapasitas serta beban kerja masing-masing karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini akibat keterbatasan yang ada. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat memperbaiki kekurangan tersebut, Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memperdalam variabel yang diteliti dan menggunakan sampel yang lebih banyak demi hasil yang lebih akurat. Selain itu,

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.

Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. Rizky.

Pratiwi, A., Haedar, H., dan Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1526–1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>

Sari, S.E., M.M.(2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Gita Lentera.

Soelistya, D., & Tafrihi. (2021). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Zunaidah, Susetyo, & Hadjri. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Universitas Sriwijaya.