Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 24407-24415

Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Perilaku Individu, Insentif Berbasis Kinerja Dan Motivasi Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Kindea Sanshela Putri[1], Sarah Imelda[2], Muller Tamba[3]
Universitas Harapan Medan
Email : tnprwrkim9597@gmail.com

Published: April, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze how individual behavior, performance-based incentives and motivation affect employee work performance both partially and simultaneously. The population in this study was 251 people, and by using the Slovin formula with a percentage of leeway used of 5%, a sample of 154 people was obtained. The analysis technique used was multiple linear Regression.

The results of the study indicate that individual behavior has a positive and significant effect on employee work performance at PT Bank Sumut Head Office Medan, performance-based incentives have a positive and significant effect on employee work performance at PT Bank Sumut Head Office Medan, motivation has a positive and significant effect on employee work performance at PT Bank Sumut Head Office Medan. Simultaneously shows that individual behavior, performance-based incentives and motivation have a positive and significant effect on employee work performance at PT Bank Sumut Head Office Medan.

***Keywords**: Individual Behavior, Performance-Based Incentives, Motivation, Employee Work Performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang terus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan perekonomian nasional, salah satunya melalui kontribusi sektor jasa terhadap pendapatan negara. Industri jasa memiliki peran penting karena melibatkan interaksi langsung antara perusahaan dan konsumen sehingga kualitas pelayanan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan konsumen sekaligus mendorong pertumbuhan industri jasa yang berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan negara.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya perilaku individu. Perilaku individu merupakan hasil interaksi antara karakteristik personal dan lingkungan kerja yang tercermin dalam cara berpikir, berkomunikasi, menyelesaikan masalah, serta berinteraksi dalam organisasi. Perilaku positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perilaku negatif berpotensi menurunkan prestasi kerja. Namun demikian, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh perilaku individu terhadap prestasi kerja sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut pada konteks organisasi tertentu.

Fenomena yang terjadi di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan menunjukkan adanya perbedaan pemahaman antar karyawan terkait proses penilaian kinerja sehingga target kerja belum sepenuhnya tercapai. Selain itu, terdapat karyawan yang memperoleh penilaian istimewa namun mengalami penurunan nilai akibat pelanggaran tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap sistem penilaian kinerja masih perlu ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan dapat optimal.

Selain perilaku individu, insentif berbasis kinerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja dan diharapkan mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan, insentif diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan dengan sistem kategori tertentu, namun dalam praktiknya masih terdapat persepsi subjektivitas dalam penilaian yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Data penilaian kinerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori "Baik" setiap tahunnya, sementara jumlah pegawai dengan kategori "Istimewa" relatif kecil dan mengalami fluktuasi. Perbedaan kategori penilaian tersebut berdampak pada jumlah insentif yang diterima karyawan, sehingga dapat memengaruhi persepsi keadilan dan motivasi kerja. Selain itu, hanya pegawai berstatus tetap yang menerima insentif berbasis kinerja sehingga menimbulkan dinamika tersendiri dalam lingkungan kerja organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, hasil pra-penelitian menunjukkan masih terdapat karyawan yang menunda pekerjaan dan kurang optimal dalam menyelesaikan tugas akibat keterbatasan kemampuan serta kurangnya pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh perilaku individu, insentif berbasis kinerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

METODE

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku individu, insentif berbasis kinerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18 Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian berlangsung selama periode Juni hingga September 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap (PKWTT) PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang berjumlah 251 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 154 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode proportional random sampling agar sampel mewakili setiap unit kerja secara proporsional.

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel perilaku individu, insentif berbasis kinerja, motivasi, dan prestasi kerja karyawan menggunakan skala ordinal tipe rating scale dengan rentang skor 1 sampai 5.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel independennya meliputi perilaku individu, insentif berbasis kinerja, dan motivasi. Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang telah disesuaikan dengan referensi teori terkait dan dinilai menggunakan skala ordinal melalui instrumen kuesioner.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL PENELTIAN

Karakteristik Identitas Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 89 orang (57,79%), sedangkan laki-laki sebanyak 65 orang (42,21%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 26–35 tahun sebanyak 64 orang (41,56%), diikuti usia di bawah 25 tahun sebanyak 47 orang (30,52%), usia >46 tahun sebanyak 23 orang (14,94%), dan usia 36–45 tahun sebanyak 20 orang (12,98%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja didominasi kelompok usia produktif.

Dilihat dari tingkat pendidikan, responden didominasi lulusan S1 sebanyak 46 orang (29,87%), diikuti Diploma 41 orang (26,62%), S2 sebanyak 37 orang (24,03%), dan SMA sebanyak 30 orang (19,48%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 55 orang (35,71%), sedangkan sisanya bekerja ≤1 tahun sebanyak 34 orang (22,08%), 1–5 tahun sebanyak 28 orang (18,18%), dan 6–10 tahun sebanyak 37 orang (24,03%). Dari status perkawinan, sebagian besar responden sudah menikah sebanyak 83 orang (53,90%), sedangkan belum menikah sebanyak 71 orang (46,10%). Secara umum, karakteristik ini menunjukkan bahwa responden didominasi tenaga kerja berusia produktif, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja yang relatif baik sehingga mendukung pelaksanaan tugas organisasi secara optimal.

Uji Validitas Data

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Y (Prestasi Kerja Karyawan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.618	0,159	Valid
Butir 2	0.646	0,159	Valid
Butir 3	0.625	0,159	Valid
Butir 4	0.614	0,159	Valid
Butir 5	0.727	0,159	Valid
Butir 6	0.321	0,159	Valid

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159) terlampir. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Perilaku Individu)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.372	0,159	Valid
Butir 2	0.445	0,159	Valid
Butir 3	0.492	0,159	Valid
Butir 4	0.488	0,159	Valid
Butir 5	0.426	0,159	Valid
Butir 6	0.422	0,159	Valid

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159) terlampir. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Insentif Berbasis Kinerja)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.680	0,159	Valid
Butir 2	0.737	0,159	Valid
Butir 3	0.780	0,159	Valid

Butir 4	0.776	0,159	Valid

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159) terlampir. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel X_3 (Motivasi)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.613	0,159	Valid
Butir 2	0.728	0,159	Valid
Butir 3	0.802	0,159	Valid
Butir 4	0.760	0,159	Valid
Butir 5	0.809	0,159	Valid
Butir 6	0.820	0,159	Valid
Butir 7	0.655	0,159	Valid
Butir 8	0.389	0,159	Valid

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159) terlampir. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka pernyataan reliabel.
b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka pernyataan tidak reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Prestasi kerja karyawan (Y)	0.822	*Reliable*
Perilaku Individu (X_1)	0.708	*Reliable*
Insentif berbasis kinerja (X_2)	0.881	*Reliable*
Motivasi (X_3)	0.906	*Reliable*

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas Data

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat uji *Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 6
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		UnStandardized Residual
N		154
Normal *Parameters*[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	4.08975088
Most Extreme Differences	*Absolute*	.056
	Positive	.047
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Asyimp*. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (in*Dependent*) atau tidak. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Adanya multikolinearitas dapat diketahui jika nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Tabel 7 berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		*UnStandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*			*Collinearity Statistics*	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(*Constant*)	4.311	2.887		1.493	.137		
	Perilaku individu	.211	.090	.164	2.349	.020	.939	1.065
	Insentif berbasis kinerja	.594	.086	.483	6.904	.000	.938	1.066
	Motivasi	.112	.056	.136	1.999	.047	.998	1.002

a. *Dependent variable*: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Pengujian Heteroskedasdisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diuji dengan uji glejser yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		*UnStandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(*Constant*)	2.309	1.601		1.442	.151
	Perilaku Individu	-.013	.050	-.022	-.266	.791
	Insentif berbasis kinerja	-.072	.048	-.124	-1.516	.132
	Motivasi	.073	.031	.186	1.346	.203

a. *Dependent Variable*: Abs_Res

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan uji Glejser, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		*UnStandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(*Constant*)	4.311	2.887		1.493	.137
	Perilaku Individu	.211	.090	.164	2.349	.020
	Insentif berbasis kinerja	.594	.086	.483	6.904	.000
	Motivasi	.112	.056	.136	1.999	.047

a. *Dependent Variable*: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2024.

$$Y = 4{,}311 + 0{,}211X_1 + 0{,}594X_2 + 0{,}112X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa perilaku individu, insentif berbasis kinerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, dengan konstanta sebesar 4,311 serta koefisien regresi masing-masing sebesar 0,211 (perilaku individu), 0,594 (insentif berbasis kinerja), dan 0,112 (motivasi).

Hasil Pengujian Hipotesis
Uji F

Tabel 10
Hasil Uji Simultan Pengaruh Perilaku Individu, Insentif berbasis kinerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan

ANOVA[a]

Model		*Sum of Squares*	Df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	1157.822	3	385.941	22.622	.000[b]
	Residual	2559.088	150	17.061		
	Total	3716.909	153			

a. *Dependent Variable*: Prestasi kerja karyawan

b. Predictors: (*Constant*), Motivasi, Perilaku Individu, Insentif berbasis kinerja

Sumber : Data diolah, 2024.

Dari hasil uji F di atas, dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (22,622 > 2,665) atau sig F < 5 % (0,000 < 0,05). Berarti variabel perilaku individu, insentif berbasis kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Uji t

Dalam *coefisients* ini dapat dilihat pengaruh perilaku individu, insentif berbasis kinerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial.

Tabel 11
Hasil Uji Parsial Pengaruh Perilaku Individu, Insentif berbasis kinerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan

Coefficients[a]

Model		*UnStandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(*Constant*)	4.311	2.887		1.493	.137
	Perilaku Individu	.211	.090	.164	2.349	.020
	Insentif berbasis kinerja	.594	.086	.483	6.904	.000
	Motivasi	.112	.056	.136	1.999	.047

a. *Dependent Variable*: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2024.

Hasil uji t menunjukkan bahwa perilaku individu, insentif berbasis kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena masing-masing variabel memiliki nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Determinasi

Tabel 12
Koefisien Determinasi

Model *Summary*[b]

Model	R	R *Square*	*Adjusted* R *Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.558[a]	.312	.298	4.13045

a. Predictors: (*Constant*), Motivasi, Insentif berbasis kinerja, Perilaku individu,

b. *Dependent Variable*: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2024.

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,312. Hal ini ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (perilaku individu), X_2 (insentif berbasis kinerja) dan X_3 (motivasi) sebesar 31,2% dan sisanya sebesar 68,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Individu terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,349 > 1,976 dan signifikansi 0,020 < 0,05, yang berarti semakin baik perilaku individu seperti kemampuan, pembelajaran, dan komunikasi kerja, maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan; hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perilaku individu merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui sikap profesional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa insentif berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t-hitung 6,904 > 1,976 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa pemberian bonus, penghargaan, dan kesempatan promosi mampu meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong pencapaian target kerja secara optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t-hitung 1,999 > 1,976 dan signifikansi 0,047 < 0,05, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin efektif dan kompeten kinerja yang dihasilkan karena motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam memenuhi kebutuhan kerja, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Perilaku Individu, Insentif Berbasis Kinerja, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa perilaku individu, insentif berbasis kinerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai F-hitung 22,622 > 2,459 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kombinasi perilaku kerja yang baik, sistem insentif yang efektif, dan motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu, insentif berbasis kinerja, dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian dorongan kerja yang berkelanjutan serta mengoptimalkan sistem penghargaan dan insentif berbasis kinerja secara adil dan transparan agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan untuk memperluas kajian terkait faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga menghasilkan temuan penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2019). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta. 10*(51). 81-97. https://doi.org/10.46576/wdw.v10i51.243

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. ***Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa),*** [S.l.], v. 4, n. 2, p. 119-132, sep. 2019. ISSN 2527-2772. Available at: <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>. Date accessed: 27 aug. 2024.

Arifin, Z. (2018). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arilianti, S., Rahman, T., & Sumarni, I. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, *2*(1), 281–291. Retrieved from https://www.jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/179

Arsaman, A., & Sugiyanto, S. (2019). Pengaruh Perilaku Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Administrasi Medika Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS, 1*(1). 600-609

Devi, K. S., & Suwena, K. R. 2017. Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X. *Ekuitas - Jurnal Pendidikan Ekonomi, 5*(1). 24–33. https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15569

Effendi, H., Warjio, W, & Kariono, K. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dari Finansial, Psikologi, Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, *7*(1), 17–32. https://doi.org/10.31289/jap.v7i1.1261

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, M.S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kwelju, J. (2019). Peran Kebijakan Publik Dalam Meningkatkan Daya Saing Pariwisata di Kota. Ambon Provinsi Maluku. *BADATI. 1*(1). 55-71. DOI:10.38012/jb.v1i1.197

Larasati, S. E. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Preastasi Kerja Pegawai CV. Consina Segara Alam Jakarta. *Skripsi.* Universitas Telkom, S1 Ilmu Administrasi Bisnis.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mathis, R.L*., &* Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*, South-Western Cengage Learning, Ohio.

Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya . *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1), 35–52. https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.21

Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi*,* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Nainggolan, R. F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan). Undergraduate *Thesis*, IAIN Padangsidimpuan.

Notoatmodjo, S. (2017). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nurcholidah, L. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Ditinjau dari sisi Finansial, Psikologi dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Gelora Djaja Surabaya. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 4*(1). 897-906. https://doi.org/10.30736/jpim.v4i1.230

Prayitno, J. H., Asriansyah S. M., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, *1*(2), 91–102. https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744

Rahman, A. (2023). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap prestasi kerja pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, 2*(1). 1-19. Retrieved from : https://media.neliti.com/media/publications/59571-ID-pengaruh-perilaku-individu-terhadap-kine.pdf

Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, V*., &* Basri, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi.* Edisi Revisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Stoner, James A. F. (2016). *Manajemen.* Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature *Review*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, ff*4*(2), 1871–1881. https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1443

Suwanto., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 5*(2). 114-125. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16523

Thoha, M. (2021). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia,* Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yudha, V. F., Saymsi, N., & Madina, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Putra Indah Perkasa Banjarbaru, Kal-Sel). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. 4*(3). 391-410. https://doi.org/10.35972/jieb.v4i3.242