

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO)
TBK KCP SAKO KENTEN PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

MUHAMMAD FARHAN AL FAUZAN

01011281823051

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS
3/5/2023

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KCP SAKO KENTEN PALEMBANG

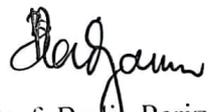
Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Farhan Al Fauzan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823051
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua.

Tanggal : 31 Mei 2023


Prof. Badi Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal Persetujuan

Anggota,

Tanggal : 29 Mei 2023


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI 3/2/2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KCP SAKO KENTEN PALEMBANG

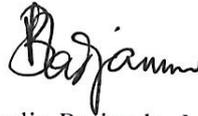
Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Farhan Al Fauzan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823051
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 26 Juni 2023
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



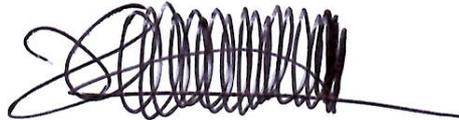
Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M
NIP. 198907112018031001

PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Farhan Al Fauzan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823051
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang”

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : 20 Juni 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 26 Juni 2023



Muhammad Farhan Al Fauzan
NIM. 01011281823051

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Through perseverance many people win success out of what seemed destined to be certain failure."

(Benjamin Disraeli)

“Ilmu ibarat jalan dan doa adalah cahayanya, jika kita berjalan dalam kegelapan maka tersesatlah hidup kita (*Long Life Education*)”

(Muhammad Farhan Al Fauzan)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Sriwijaya
- Kedua Orang Tua
- Keluarga Besar
- Teman-Teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan nikmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan untuk kelulusan dalam meraih Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

Pada penelitian ini penulis mendapatkan beberapa kendala dan hambatan dikarenakan pengetahuan dan kemampuan penulis yang masih terbatas. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan arahan dan bimbingan dari seluruh pihak. Penulis sadar bahwa Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan, maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran guna membangun untuk melengkapi ketidaksempurnaan dalam skripsi ini. Besar harapan saya hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk seluruh pihak yang membacanya.

Saya menyampaikan rasa terima kasih bagi segala pihak yang terlibat dan mendukung semoga Allah SWT memberikan rahmat, taufik dan karunia-Nya dalam setiap kesempatan serta diberikan balasan oleh-Nya.

Palembang, 26 Juni 2023



Muhammad Farhan Al Fauzan
NIM. 01011281823051

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi karena mendapatkan dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan saya kesehatan dan kesempatan dalam menyelesaikan penulisan Skripsi dengan baik dan lancar.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Riswan Jaenudin dan Ibu Metty Ambyar, terima kasih telah memberikan semangat, dukungan dan doa untuk saya dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaff, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M,M selaku Ketua Jurusan Manajemen dan dosen penguji yang telah bersedia untuk menguji serta memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.
6. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Parama Santati, S.E., M. Kom selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.

9. Keluarga Besar Padang Selasa yang tercinta terima kasih sudah selalu mendoakan dan mendukung selama saya menjalankan masa perkuliahan ini.
10. Seluruh teman-teman di Badminton Lovers yang telah memberikan tempat bagi saya untuk menghilangkan pikiran dan energi negatif, serta menjadikan pengalaman tersebut sangat produktif bagi diri saya.
11. Sahabat - sahabat saya, Ricky Alpian, Muhammad Syaifan Ridho Kenli, Nadya dan Muhammad Heldy Rahardiansyah yang telah memberikan kontribusi dan informasi selama perkuliahan.
12. Teman - teman Lokak Lemak Squad, Reza Oktafian, Dandi, Alif, Satria, Ridho, Farhan Attahiry, Rian Zarmi, Ryan Fansyuri, Rahmat, dan Thoriq. Keberadaan kalian selalu memberikan hiburan dan semangat dalam momen-momen ketika saya kehilangan motivasi dalam mengerjakan skripsi dan selama perjalanan perkuliahan saya.
10. Teman -teman mahasiswa Manajemen angkatan 2018 Palembang yang telah memberikan informasi, ilmu, dukungan dan pertemanan selama masa perkuliahan.

Palembang, 26 Juni 2023



Muhammad Farhan Al Fauzan
NIM. 01011281823051

ASLI

ABSTRAK

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MUHARRIR 3/3/2023 ✓

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KCP SAKO
KENTEN PALEMBANG**

Oleh:
Muhammad Farhan Al Fauzan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan metode pengambilan sampel adalah metode sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Prestasi Kerja Karyawan

Pembimbing I



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

ABSTRACT

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
3/3/2023

**THE EFFECT OF PROVIDING INCENTIVES ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KCP SAKO
KENTEN PALEMBANG**

By:
Muhammad Farhan Al Fauzan

This study aims to analyze the effect of providing incentives on employee performance of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang. The population in this study amounted to 32 people with the sampling method is saturated sample method. The data used is primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the provision of incentives has a positive and significant influence on employee performance PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang.

Keywords: Providing Incentives, Employee Work Performance

Advisor I



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Advisor II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

*Acknowledge by,
Head Of Management Department.*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MUHARJATI 3/2/2023

PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Farhan Al Fauzan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823051
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,
Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama Mahasiswa : Muhammad Farhan Al Fauzan
- Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823051
- Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 24 Mei 2000
- Agama : Islam
- Status : Belum Menikah
- Alamat : Jalan Seruni Komplek Mitra No 17 Palembang
- Alamat Email : Farhanucan7@gmail.com
- Pendidikan Formal :
- SD : SD Negeri 06 Palembang
 - SMP : SMP Negeri 18 Palembang
 - SMA : SMA Negeri 10 Palembang
- Pengalaman Organisasi :
- Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) Periode 2018-2020
 - Koordinator Perlombaan Bulutangkis Diesnatalis FE Unsri 2019

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	10
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1 Insentif dan Prestasi Kerja	11
2.1.1 Pengertian Insentif	11
2.1.2 Jenis – Jenis Insentif	11

2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif	12
2.1.4. Indikator Pemberian Insentif	13
2.1.5 Pengertian Prestasi kerja	13
2.1.6 Tujuan Dan Kegunaan Prestasi Kerja	14
2.1.7 Faktor – Faktor Prestasi Kerja	14
2.1.8 Indikator Prestasi Kerja	15
2.2 Hubungan Insentif Terhadap Prestasi kerja Karyawan.....	16
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Kerangka Konseptual.....	23
2.5 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2 Rancangan Penelitian.....	24
3.3 Jenis Dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data.....	25
3.3.2 Sumber Data	25
3.4 Populasi dan Sampel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	27
3.6.1 Uji Validitas.....	28
3.6.2 Uji Reliabilitas	29
3.6.3 Uji <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	29
3.6.4 Uji Regresi Linear Sederhana	30
3.6.5 Uji Koefisien Korelasi.....	30
3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	31
3.6.7 Uji Hipotesis (uji t)	31
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.1.1 Sejarah Singkat PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	35
4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	36
4.1.2.1 Visi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	36
4.1.2.2 Misi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	37
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.2 Hasil Penelitian.....	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	41
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pemberian Insentif (X).....	42
4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	45
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	48
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	48
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.3.3 Hasil <i>Method of Successive Interval</i>	51
4.4 Hasil Teknik Analisis Data	52
4.4.1 Uji Regresi Linear Sederhana.....	51
4.4.2 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	53
4.4.3 Uji Hipotesis (Uji t).....	55
4.5 Pembahasan.....	56
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
5.3 Keterbatasan penelitian.....	62
 DAFTAR PUSTAKA	 63
DAFTAR LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis-Jenis Insentif Yang Diterima Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang	4
Tabel 1.2 Skema Bonus Tahunan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	5
Tabel 1.3 Data Capaian Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang	7
Tabel 1.4 Research Gap Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Populasi Dan Sampel.....	26
Tabel 3.2 Skala Likert.....	28
Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	31
Tabel 3.4 Definisi Variabel Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Status.....	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.6 Skala Kuesioner.....	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pemberian Insentif (X).....	42
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Terhadap Pemberian Insentif (X).....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Terhadap Prestasi Kerja (Y).....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2. Tabel r <i>Product Moment</i>	73
Lampiran 2. <i>Method Of Successive Interval</i>	73
Lampiran 3. Hasil Distribusi Data.....	75
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	82
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	86
Lampiran 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	87
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis (uji t).....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era perdagangan bebas dan persaingan yang ketat antar perusahaan dari tahun ke tahun, menuntut perusahaan untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu langkah yang dapat dilakukan perusahaan untuk bertahan dan dapat memenangkan persaingan adalah dengan meningkatkan sumber daya perusahaan yang ada. Perkembangan suatu perusahaan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Terdapat banyak faktor yang dapat membuktikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, antara lain faktor modal atau dana, sumber daya (alam dan manusia), dan barang yang diproduksi. Selain itu, faktor pasar, perencanaan, manajemen, persaingan usaha, sarana dan prasarana yang dimiliki termasuk di dalamnya teknologi yang digunakan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan utama perusahaan (Hendrayani, 2019).

Penting bagi perusahaan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik guna mengelola, mengatur dan memaksimalkan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan serta memperoleh kontribusi yang optimal. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada karyawan yang merupakan sumber daya manusia utama dalam mencapai kesuksesan perusahaan (Putri & Hidayat, 2022). Sekalipun perusahaan memiliki

modal dalam jumlah besar dan memiliki peralatan yang modern, namun apabila tidak memiliki karyawan yang kreatif, inovatif dan kompeten dalam mengoperasikan peralatan dapat menyebabkan perusahaan tidak berkembang. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan karena di tangan karyawanlah aktivitas perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan (Sinaga, 2020).

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada kinerja dan berdampak positif pada produktivitas perusahaan (Iskandar, 2018). Menjadi penting bagi perusahaan untuk mengetahui secara cermat dan objektif ketika menghadapi situasi dimana kinerja keseluruhan karyawan menurun dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode, serta dana kerja yang tepat dan mencukupi. Salah satu kebijakan yang dapat ditempuh perusahaan dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan kebijakan pemberian insentif agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan semangat yang lebih besar (Maharani et al., 2021). Kebijakan insentif harus berfungsi untuk memotivasi karyawan sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan selalu ingin meningkatkan kinerjanya. Dalam pelaksanaan kebijakan ini, insentif harus diberikan kepada karyawan yang mendapatkan prestasi atau berkinerja dengan baik. Bila karyawan yang dimiliki perusahaan berprestasi dengan baik, maka kinerja perusahaan akan baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan penghasilan perusahaan. Dengan penghargaan berupa insentif yang baik dari perusahaan memungkinkan karyawan memperbaiki standar hidupnya menjadi lebih baik (Raodhatul et al., 2020).

Kebijakan pemberian insentif dalam perusahaan memiliki peranan penting karena dianggap mampu mengatasi berbagai masalah yang terjadi di tempat kerja, seperti rendahnya kinerja yang disebabkan oleh semangat dan gairah kerja karyawan yang belum optimal (Maharani et al., 2021). Hal ini dikarenakan masih kurangnya motivasi dalam bekerja dan tidak adanya tambahan sumber pendapatan selain gaji bagi karyawan. Ketika perusahaan menemukan bahwa kinerja keseluruhan karyawan menurun, bisa jadi hal tersebut disebabkan rendahnya kinerja kerja karyawan serta perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang tepat dan mencukupi. Rendahnya insentif yang diterima karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan (Akbar, 2018).

Melalui kebijakan memberikan insentif diharapkan karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan (Ardian, 2019). Bagi perusahaan, pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, kedisiplinan, tanggung jawab serta mutu kepemimpinan yang semakin baik. Di sisi lain, bagi karyawan, dengan kebijakan pemberian insentif dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan (Manik & Syafrina, 2019).

Pada sektor keuangan, karyawan bank memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan bisnis bank. Manajemen Bank harus mampu mengelola keuangan nasabah dengan baik dan memastikan bahwa keamanan keuangan nasabah terjamin. Karyawan bank juga harus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah serta menjaga kepercayaan nasabah terhadap bank (Putra & Fernos, 2019).

PT Bank Mandiri Tbk adalah sebuah perusahaan milik pemerintah yang bergerak di bidang keuangan memiliki karyawan yang harus memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabahnya agar kelangsungan hidup perusahaan dapat berlangsung. Berdasarkan laporan keuangan tahun 2022 PT Bank Mandiri Tbk mencatat penurunan restrukturisasi kredit sebesar Rp 35,9 triliun, turun 94,15% dibandingkan dengan tahun sebelumnya mencapai sebesar Rp 69,7 triliun karena terdampak pandemi covid 19 (CNBC, 2022). Untuk itu, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja bank melalui meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai optimalisasi di masa depan (Iskandar, 2018).

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Sako Kenten Palembang merupakan salah satu perusahaan di bidang jasa perbankan dalam melaksanakan aktivitasnya menerapkan insentif bagi karyawan di bagian operasional maupun non operasional. Penerapan insentif ini dilaksanakan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya prestasi kerja dari para karyawan dapat memberikan dampak positif untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Berikut ini merupakan jenis-jenis insentif yang diberikan PT Bank Mandiri Cabang Pembantu Sako Kenten Palembang kepada karyawannya, secara garis besar sebagai berikut.

Tabel 1.1 Jenis-Jenis Insentif Bagi Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang

No	Insentif Finansial	Insentif Non Finansial
1	Bonus	Pemberian Penghargaan Program Pelatihan Kerja Khusus
2	Tunjangan kesejahteraan	Pemberian Promosi Jaminan Kesehatan

Sumber: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten, 2022

Dari Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa jenis-jenis insentif yang diterima oleh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang terbagi menjadi dua, yaitu (1) insentif finansial yang meliputi bonus, tunjangan kesejahteraan, (2) insentif non finansial yang meliputi pemberian penghargaan, promosi, program pelatihan kerja khusus dan jaminan kesehatan.

Selanjutnya skema kebijakan pemberian insentif di PT Bank Mandiri Sako Kenten Palembang dilakukan berdasarkan status atau jenis pegawai yaitu: pegawai tetap, pegawai kontrak vendor, dan pegawai kontrak mandiri. Untuk pegawai tetap akan memperoleh insentif berupa bonus, tunjangan kesehatan dan tunjangan kesejahteraan. Untuk pegawai kontrak vendor akan memperoleh insentif insentif berbasis komisi per 3 bulan sesuai target kinerja yang dicapai. Sedangkan untuk pegawai kontrak mandiri memperoleh insentif bonus per tahun bila melakukan tugas-tugas dengan baik. Namun, insentif ini biasanya tidak sebesar insentif yang diberikan kepada pegawai tetap bank. PT Bank Mandiri memberikan penghargaan bagi karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian insentif berupa bonus kinerja tahunan, setengah tahun, dan triwulan, seperti terlihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Skema Bonus Tahunan di PT Bank Mandiri (Persero)Tbk

Performance Level (PL)	Predikat	Melampaui	Memenuhi	Di bawah	Pengali Bonus
PL 1	<i>Super Performance (SP)</i>	15%	10%	5%	8
PL 2	<i>Very Good Performance (VG)</i>	35%	30%	25%	6
PL 3	<i>Good Performance (GP)</i>	45%	50%	55%	4
PL 4	<i>Requires Some Improvements (RI)</i>	5%	9%	10%	2
PL 5	<i>Under Performance (UP)</i>	0%	1%	5%	1
		100%	100%	100%	

Sumber: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten, 2022

Pada Tabel 1.2 data yang diperoleh dari PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang terkait dengan skema bonus karyawan yang diberikan pada lima kategori performa. Diketahui bahwa karyawan yang memperoleh performa yang baik akan mendapatkan pengali bonus yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mendapatkan performa buruk. Karyawan yang mencapai kategori performa *Super Performance* (SP) dan *Very Good Performance* (VG) akan mendapatkan pengali bonus yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang mencapai kategori Performa *Good Performance* (GP), *Requires Some Improvements* (RI), dan *Under Performance* (UP). Selain itu, skema bonus karyawan ini memberikan insentif bagi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kategori performa yang dicapai, semakin besar pengali bonus yang akan diterima karyawan. Namun, jika karyawan tidak mencapai target kerja yang telah ditetapkan maka pengali bonus yang diterima akan menurun.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh fakta bahwa salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan dan harus diselesaikan oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Terlihat bahwa fenomena yang terjadi di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang yaitu rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi seperti yang ditunjukkan oleh karyawan yang kurang antusias dalam bekerja, kurang cekatan dalam melayani nasabah dan terkesan lamban dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Akibatnya, antrian nasabah di bank menjadi panjang, dan kinerja bank

terdampak negatif. Fenomena tersebut adalah bukti bahwa karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang masih membutuhkan arahan agar dapat memperbaiki kinerja sehingga prestasi kerjanya meningkat. Kinerja karyawan yang rendah akan terpengaruh oleh kurangnya motivasi kerja.

Berikut ini adalah data capaian kinerja karyawan bagian *Sales General Konsumtif* (SGK) selama 6 bulan pertama tahun 2022 yang dapat menggambarkan capaian kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang belum optimal.

Tabel 1.3 Data Capaian Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten

No	Bulan	Nama SGK	Grade SGK	INDIKATOR PRODUKSI CABANG											
				KPR			KSM			KK			CASA		
				Target MPS (Dalam Rp. Jt.)	Capaian (Dalam Rp. Jt.)	Persentase (%)	Target MPS (Dalam Rp. Jt.)	Capaian (Dalam Rp. Jt.)	Persentase (%)	Target MPS (Dalam Nasabah)	Capaian (Dalam Nasabah)	Persentase (%)	Target MPS (Dalam Nasabah)	Capaian (Dalam Nasabah)	Persentase (%)
1	JANUARI	AAA	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	10	1.67	5	0	0.00	20	0	0.00
		BBB	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	0	0.00
		CCC	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	167	27.83	5	0	0.00	20	0	0.00
		DDD	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	0	0.00
		EEE	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	6	120.00	20	0	0.00
JUMLAH				5,000	0	0.00	3,000	177	29.50	25	6	120.00	100	0	0.00
RATA-RATA						0.00			5.90			24.00			0.00
2	FEBRUARI	AAA	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	640	106.67	5	0	0.00	20	0	0.00
		BBB	JUNIOR	1,000	280	28.00	600	167	27.83	5	0	0.00	20	0	0.00
		CCC	JUNIOR	1,000	130	13.00	600	150	25.00	5	1	20.00	20	0	0.00
		DDD	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	4	20.00
		EEE	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	0	0.00
JUMLAH				5,000	410	41.00	3,000	957	160	25	1	20.00	100	4	20.00
RATA-RATA						8.20			31.90			4			4.00
3	MARET	AAA	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	700	116.67	5	0	0.00	20	1	5.00
		BBB	JUNIOR	1,000	289	28.90	600	0	0.00	5	1	20.00	20	0	0.00
		CCC	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	180	30.00	5	1	20.00	20	0	0.00
		DDD	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	1	5.00
		EEE	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	50	8.33	5	6	120.00	20	2	10.00
JUMLAH				5,000	289	28.90	3,000	930	155.00	25	8	160.00	100	4	20.00
RATA-RATA						5.78			31.00			32.00			4.00
4	APRIL	AAA	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	247	41.17	5	0	0.00	20	0	0.00
		BBB	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	0	0.00
		CCC	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	525	87.50	5	0	0.00	20	0	0.00
		DDD	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	50	8.53	5	0	0.00	20	0	0.00
		EEE	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	1	20.00	20	1	5.00
JUMLAH				5,000	0	0.00	3,000	822	137.00	25	1	20.00	100	1	5.00
RATA-RATA						0.00			27.40			4.00			1.00
5	MEI	AAA	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	50	8.33	5	0	0.00	20	0	0.00
		BBB	JUNIOR	1,000	143	14.30	600	0	0.00	5	0	0.00	20	0	0.00
		CCC	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	252	42.00	5	0	0.00	20	0	0.00
		DDD	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	1	5.00
		EEE	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	0	0.00
JUMLAH				5,000	143	14.30	3,000	302	50.33	25	0	0.00	100	1	5.00
RATA-RATA						2.86			10.07			0.00			1.00
6	JUNI	AAA	JUNIOR	1,000	403	40.30	600	1185	197.50	5	2	40.00	20	0	0.00
		BBB	JUNIOR	1,000	836	83.60	600	0	0.00	5	2	40.00	20	0	0.00
		CCC	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	144	24.00	5	0	0.00	20	0	0.00
		DDD	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	0	0.00	20	0	0.00
		EEE	JUNIOR	1,000	0	0.00	600	0	0.00	5	2	40.00	20	0	0.00
JUMLAH				5,000	1,239	123.90	3,000	1,329	221.50	25	6	120.00	100	0	0.00
RATA-RATA						24.78			44.30			24.00			0.00
TOTAL RATA-RATA				5,000	2,001	41.62	3,000	4,517	150.57	25	22	88	100	10	10.00

Sumber: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten, 2022 (Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan capaian kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang selama 6 bulan pertama tahun 2022 yaitu dari bulan Januari sampai Juni 2022 kinerja karyawan masih rendah. Dari 4 indikator pencapaian kinerja, yaitu untuk produk Kredit Kepemilikan Rumah (KPR), Kredit Sindikasi Multiguna (KSM), Kartu Kredit (KK) dan Rekening (CASA) belum mencapai target yang diharapkan. Sekalipun ada capaian kinerja dari bulan ke bulan, namun secara umum kinerja karyawan belum optimal. Misalnya untuk indikator KPR: pada bulan Januari dan April belum ada capaian kinerja (0%). Selanjutnya pada bulan Februari ada capaian kinerja sebesar 8,20 %, bulan Maret 5,78%, bulan Mei 2,68% dan bulan Juni ada capaian kinerja sebesar 24,78%, sehingga dalam 6 bulan pertama capaian kinerja untuk indikator KPR baru sebesar Rp 2.001.000.000,- (41,62%) dari target sebesar Rp. 5.000.000.000,-. Begitu juga untuk indikator pencapaian KK dan Rekening belum diperoleh hasil yang optimal. Untuk indikator KK dari target sebanyak 25 nasabah baru tercapai sebanyak 22 nasabah atau sebesar 88%. Untuk indikator CASA dari target sebanyak 100 nasabah baru tercapai sebanyak 10 nasabah atau sebesar 10%. Namun demikian untuk KSM telah tercapai target yang diharapkan, yaitu sebesar Rp 4.517.000.000,- (150,57%) dari target sebesar Rp. 3.000.000.000,-. Memperhatikan data capaian kinerja karyawan di atas, tentu menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam menentukan kebijakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Potensi dan kemampuan karyawan dapat diketahui dengan cara dilakukan penilaian terhadap kinerjanya dan setiap perusahaan tentu memiliki cara penilaian kinerja yang berbeda-beda. Meskipun terdapat penilaian yang justru berakibat

menurunkan kinerja karyawan, namun upaya penilaian kinerja tetap dilakukan semaksimal mungkin untuk dapat memberikan apresiasi dan penghargaan serta motivasi terhadap karyawan lain sehingga menjadi karyawan yang semakin kompeten di bidangnya (Amida & Kristiana, 2019).

Tabel 1.4 Research Gap, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

No	Peneliti	Hasil penelitian
1	Setiawati (2019)	menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Tjokro (2017)	menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Saputri et al. (2021)	menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Marhumi & Nugroho (2018)	menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 terdapat gap hasil penelitian terdahulu tentang kebijakan pemberian Insentif. Dua penelitian menunjukkan hasil bahwa pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dua penelitian lainnya menunjukkan hasil yang sebaliknya bahwa pemberian Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas menarik untuk diteliti lebih lanjut, sehingga judul penelitian yang dilakukan adalah : **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KCP SAKO KENTEN PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Sako Kenten Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Sako Kenten Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil-hasil penelitian diharapkan bermanfaat dan dapat memberikan masukan dalam rangka penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan pemikiran untuk memecahkan masalah yang terkait dengan pemberian insentif.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan masukan kepada pihak manajemen PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Sako Kenten Palembang dalam melaksanakan kebijakan insentif kepada karyawannya sehingga prestasi kerja karyawan meningkat, kinerja perusahaan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(2), 1–17.
- Amida, S. N., & Kristiana, T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Topsis. *JSAI*, 2(3), 193–201. <http://www.jurnal.umb.ac.id/index.php/JSAI>
- Ardian. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Bakrie, M. (2021). Meneliti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. *YUME:Journal Of Management*, 4(2), 563-578.
- Dewintha, A., Fitriyah, N., & Rande, S. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samarinda Utara. *Journal Administrative Reform*, 5(3), 588–601.
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 2745–7257.
- Elvina. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Expo Labuhan Batu Rantau Prapat. *Jurnal Ecobisma*, 5(1), 58–64.
- Erita, E., Radiansyah, H., Kasdi, J., Kurniawan, Y., & Patih, A. S. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Pengawasan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Armada Bandar Bangun Persada. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 104–112. <https://doi.org/10.33489/mibj.v19i1.261>
- Febriani Derek, V., Kindangen, P., & Trang, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(4), 351–362.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan Program IBM SPSS 24*. Universitas Diponegoro.
- Hasan, L., Yusri, M., Putra, S., & Zulbahri, L. (2020). Peran Insentif Dan Jaminan Sosial Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Gondari Media Pratama Padang. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(1), 10–18.

- Hendrayani. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Meridan Sejatisurya Plantation Di Sei Pingai. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economic and Business Review)*, 10(2), 244–259.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Kristanti, S., Yanti Purba, P., & Claudia Yosephine Simanjuntak, D. (2019). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hampan Orionhasil Optimal. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(1), 133–143.
- Maharani R, D., Sudarmi & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor POS Regional X Makassar. *Jurnal UNISMUH*, 2(1), 18-31.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mandiri, B. (2023). Profil Perusahaan. <https://bankmandiri.co.id/web/guest/profil-perusahaan>. Diakses pada 16 Mei 2023
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 3(1), 49–60. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15548/maqdis.v3i1.154>
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2), 183–194.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)* (D. E. Winoto, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205–225.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Oktafiani, F., & Yolanda, D. (2017). Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Optik Tunggal Sempurna. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 5(2), 34–47.

- Oktarina, S. (2020). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 9(1), 11–21.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1978–1988.
- Pongantung, H., Taroreh, Rita. N. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2438–2447.
- Putra, A. M., & Fernos, J. (2019). Pelaksanaan Pelayanan Prima Terhadap Kepercayaan Nasabah Di PT Bank Perkreditan Rakyat Jorong Kampung Tengah Pariaman. <https://doi.org/10.31227/osf.io/c3fy4>
- Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi. *Journal Ekombis Review*, 10(1), 305–315. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management*. Global Edition. Edisi 14. Pearson : England.
- Robbins, S.P., & Judge (2019). *Organizational Behavior*. Edisi 17. Pearson Education Limited.
- Sarwono, J. (2019). *Mengubah Data Ordinal (MSI) Oleh. Jonathan Sarwono*
- Satato, Y. R., & Hendrajaya. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 29–34.
- Setiawati, N. (2019). Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Dankos Farma Di Departemen Cephalosporin. *Jurnal Ekonomi Bisnis (EKOBIS)*, 24(2), 88–92.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Siti Raodhatul Jannah. A & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83–95.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

- Tetuko, G. S. (2017). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrosida Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(1), 2–17.
- Tjokro, C. I. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Semen Tonasa Cabang Ambon. *Jurnal Polibisnis*, 9(1), 26–36.
- Wareza, M. (2021). Terdampak Pandemi, Laba Bank Mandiri 2020 Terkontraksi. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210128154121-17219459/terdampak-pandemi-laba-bank-mandiri-2020-terkontraksi>. Diakses pada 25 Desember 2022
- Yusni, S., Saleh Malawat, H., & Siregar, A. (2018). Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Sains*, 1(1), 92–100.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo.
- Yusuf, Y., & Dewi, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 10(2), 38–49.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 33–52.