



Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) Kementerian Perindustrian Jakarta

Qorih Belia

Universitas Bina Sarana Informatika

Furi Indriyani

Universitas Bina Sarana Informatika

Rohani Lestari Napitupulu

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: beliaqorih@gmail.com

Abstract. *Based on the observations, several problems are related to employee performance, namely incentives and leadership style. This research aims to determine the influence of incentives and leadership style on the performance of employees of the P3DN Unit of the Ministry of Industry, Jakarta. This type of research is quantitative statistics. The data collection method used a questionnaire to 42 respondents using saturated sampling techniques. The data analysis technique uses a regression equation. The research results show that the regression equation $Y = 10,212 + 0.263 X1 + 0.514 X2$. Partially incentives have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $2.149 > t$ table 2.02269 with a sig value of $0.038 < 0.05$ and partial leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $3.236 > t$ table 2.02269 and sig $0.002 < 0.05$. Simultaneously incentives and leadership style influence employee performance with a calculated F value of $26,168 > F$ table 3.24 , with a sig value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination value is 0.551 or 55.1% while the remaining 44.9% is influenced by other variables not examined by this research.*

Keywords: *Employee Performance, Incentives, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak. Berdasarkan hasil pengamatan ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu insentif dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif statistik.

Received September 13, 2024; Revised September 14, 2024; Accepted September 15, 2024

*Qorih Belia, beliaqorih@gmail.com

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 42 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan persamaan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y = 10.212 + 0,263 X_1 + 0,514 X_2$. Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2.149 > t$ tabel 2.02269 dengan nilai sig $0,038 < 0,05$ dan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3.236 > t$ tabel 2.02269 dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Secara simultan insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $26.168 > F$ tabel $3,24$, dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,551$ atau $55,1\%$ sedangkan sisanya $44,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Insentif, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan yang ketat, Peranan kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu, kekuatan suatu organisasi terletak pada kinerja pegawai. “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu” Kasmir dalam Wahyu et al., (2021). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Mangkunegara dalam Muhammad Syuhada (2023). Oleh karena itu, Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja, perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, insentif dan gaya kepemimpinan.

Menurut (Shinta & Siagian, 2020), “insentif adalah motivasi yang berupa uang dan pemberiannya disampaikan oleh pemimpin pada karyawan agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Riani dalam (Ratnasari & Mahmud, 2020), "Insentif merupakan sarana untuk memotivasi pegawai dalam mencapai target tertentu". Oleh karena itu, dengan adanya insentif akan memotivasi pegawai agar terus bekerja lebih keras agar mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) merupakan suatu kebijakan pemberdayaan industri yang bertujuan untuk meningkatkan penggunaan produk dalam negeri oleh pemerintah, badan usaha dan masyarakat, memberdayakan

industri dalam negeri melalui pengamanan pasar domestik, mengurangi ketergantungan produk impor (substitusi impor), dan meningkatkan nilai tambah produk industri di dalam negeri dan memperkuat struktur industri dengan meningkatkan penggunaan barang modal, bahan baku, komponen, teknologi dan SDM dari dalam negeri. Unit P3DN memiliki pegawai keseluruhan yaitu 42 pegawai.

Fenomena yang terjadi dalam insentif pada unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta yaitu pemberian insentif yang tidak merata di mana hanya pegawai ASN yang mendapatkan insentif sedangkan pegawai yang belum ASN tidak mendapatkan insentif. Tabel berikut ini menunjukkan data penerimaan insentif pada pegawai unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta.

Tabel 1. Data Insentif Pegawai Unit P3DN

No	Jumlah Karyawan	Grade	Golongan/Tingkat jabatan	Besar Insentif
1	1	10	IV/c	Rp. 19.280.000
2	2	10	IV/a	Rp. 9.896.000
3	5	10	III/c-III/d	Rp. 5.979.200
4	4	9	III/d-IV/a	Rp 5.079.200
5	13	8	III/a-III/d	Rp. 4.595.150
6	8	7	II/c-III/c	Rp. 3.915.960
7	2	6	VII/7	Rp. 3.510.400

Sumber : Data primer Unit P3DN, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data insentif pegawai unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta pada tahun 2023 hanya 35 pegawai dari total keseluruhan pegawai yaitu 42 pegawai yang mendapatkan insentif.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan dalam (Avilia Moza Pramesti, 2022) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Gaya kepemimpinan pada unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di mana masih kurangnya pengawasan dan pengarahan secara langsung terhadap pegawai dikarenakan pemimpin yang sering dinas keluar kota untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Kurangnya pengawasan juga dapat dilihat dari kurangnya interaksi sosial antara pemimpin dengan pegawai, pemimpin juga kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai untuk menjadi pegawai yang lebih berkualitas dan produktif. Sehingga dapat menyebabkan turunnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, serta digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Dalam penelitian ini, populasi yaitu seluruh pegawai Unit Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) Kementerian Perindustrian Jakarta, dengan jumlah total 42 orang. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan secara *online* melalui *Google form* kepada responden. Setelah data terkumpul maka data akan diolah dengan menggunakan uji kualitas data yang berisi uji validitas dan uji reliabilitas.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5, skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Model penelitian yang digunakan adalah model persamaan regresi, untuk menguji hipotesis dengan Teknik Regresi Linear Berganda menggunakan program SPSS 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas masing-masing variabel. Jika r hitung $>$ r -tabel dan nilai signifikansinya $<$ 0,05, maka variabel dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	0,542	0.3044	Valid
	X1.2	0,661	0.3044	Valid
	X1.3	0 703	0.3044	Valid
	X1.4	0.570	0.3044	Valid
	X1.5	0,616	0.3044	Valid
	X1.6	0.614	0.3044	Valid
	X1.7	0,473	0.3044	Valid
	X1.8	0.512	0.3044	Valid
	X1.9	0,483	0.3044	Valid
	X1.10	0.520	0.3044	Valid
	X1.11	0,332	0.3044	Valid
	X1.12	0,586	0.3044	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.631	0.3044	Valid
	X2.3	0.570	0.3044	Valid
	X2.3	0,597	0.3044	Valid
	X2.4	0.530	0.3044	Valid
	X2.5	0,635	0.3044	Valid
	X2.6	0,486	0.3044	Valid
	X2.7	0.598	0.3044	Valid
	X2.8	0,578	0.3044	Valid
	X2.9	0.499	0.3044	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,593	0.3044	Valid
	Y.2	0,642	0.3044	Valid
	Y.3	0,680	0.3044	Valid
	Y.4	0,560	0.3044	Valid
	Y.5	0,644	0.3044	Valid
	Y.6	0,567	0.3044	Valid
	Y.7	0,697	0.3044	Valid
	Y.8	0,647	0.3044	Valid
	Y.9	0,491	0.3044	Valid
	Y.10	0,565	0.3044	Valid

Hasil uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung $>$ r -tabel 0,3044. Maka dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui data tersebut reliabel yaitu dengan membandingkan nilai cronbach's alpha > tingkat signifikan 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Insentif (X1)	0,794	> 0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,737	> 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,810	> 0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel insentif 0,794, gaya kepemimpinan 0.737 dan kinerja pegawai 0.810 yang menunjukkan lebih besar dari 0,6. Maka pernyataan masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi > 0,05 berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Nilai Signifikansi
0,159

Hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov sebesar 0,159 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.769	3.050		1.236	.224
	INSENTIF	-.011	.077	-.033	-.143	.887
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.030	.100	-.070	-.303	.763

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan variabel insentif dengan nilai sebesar $0,887 > 0,05$ dan variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,763 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan mempunyai angka Tolerance $> 0,1$.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.212	4.827		2.116	.041		
	INSENTIF	.263	.122	.325	2.149	.038	.480	2.084
	GAYA KEPEMIMPINAN	.514	.159	.489	3.236	.020	.480	2.084

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil uji di atas menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen $0,480 > 0,1$ dan nilai VIF $2,084 < 10$. Maka pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi di antara anggota atau data observasi yang terletak berderetan. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW).

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.551	2.640	1.986
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,986. Dalam penelitian ini diperoleh nilai dL sebesar 1, 4073 dan Du sebesar 1,6061 selanjutnya 4-DU sebesar 2,3939. Maka Nilai DW terletak antara $DU < DW < 4-DU$ yaitu $1,6061 < 1,986 < 2,3939$ sehingga dapat dikatakan pada penelitian tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (Insentif dan Gaya Kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berikut hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.212	4.827		2.116	.041
	INSENTIF	.263	.122	.325	2.149	.038
	GAYA KEPEMIMPINAN	.514	.159	.489	3.236	.002
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.212 + 0,263 (X1) + 0,514 (X2)$$

Hasil persamaan uji regresi linear berganda sebagai berikut: Pertama, konstanta (a) mempunyai regresi sebesar 10,212, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Konstanta atau $X = 0$, maka kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 10,212.

Kedua, nilai koefisien regresi variabel Insentif (X1) bernilai positif, yaitu 0,263, artinya bahwa jika insentif dinaikkan 1 tingkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 2,63%.

Ketiga, nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) bernilai positif, yaitu 0,514, artinya bahwa jika gaya kepemimpinan dinaikkan 1 tingkat, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 5,14%.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat dilihat hasil uji t pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.212	4.827		2.116	.041
	INSENTIF	.263	.122	.325	2.149	.038
	GAYA KEPEMIMPINAN	.514	.159	.489	3.236	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Maka harus membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikan < 0.05 . diperoleh t table (42-2-1) sebesar 2.02269.

Hasil pengujian terhadap masing-masing variabel secara parsial antara Insentif (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Insentif (X1) memiliki nilai t hitung $2.149 > t$ tabel 2.02269 dengan nilai signifikan $0.038 < 0.05$. Pada penelitian ini Insentif (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung $3.236 > t$ tabel 2.02269 dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$. Pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Uji F

Uji f dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam uji ini, yaitu membandingkan dengan nilai f tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Uji f berpengaruh jika signifikansi nilai F hitung $> F$ t tabel atau jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 9.Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sun of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
1	Regr essio n	364.758	2	182.379	26.168	$<.001^b$
	Resid ual	271.813	39	6.970		
	Total	636.571	41			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF						

Berdasarkan hasil diatas maka diperoleh nilai F hitung $26.168 > F$ tabel 3,24, dengan nilai profitabilitas yakni sig $0,001 < 0,05$, Maka H_a diterima dan H_o

ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh besar antara variabel insentif dan gaya kepemimpinan (bebas) terhadap kinerja pegawai (terikat). Nilai koefisien determinasi R^2 disesuaikan dengan adjusted R Square.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero Order	Partial
1 (Constant)	10.212	4.827		2.116	.041			
INSENTIF	.263	.122	.325	2.149	.038	.677	.3225	.225
GAYAKEMPEMINPIAN	.514	.159	.489	3.236	.002	.723	.460	.339

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil di atas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100 \%$$

$$\text{Insentif (X1)} = 0,325 \times 0,677 = 0,220$$

$$\text{Gaya Kepemimpinan (X2)} = 0,489 \times 0,723 = 0,353$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,3%, sedangkan variabel Insentif (X1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 22, %.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.551	2.640
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), INSENTIF(X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)				

Hasil tabel di atas dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,551 artinya persentase pada variabel insentif (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% merupakan dipengaruhi oleh variabel lainnya atau faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta. Secara simultan Insentif dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta. Harapan dari penelitian ini yaitu untuk bias memberikan kontribusi bagi instansi dan juga

dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Unit Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) Kementerian Perindustrian Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/233/183>
- Avilia Moza Pramesti, W. F. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gemilang Abadi Semarang. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, Vol. 28(No. 2 Oktober).<https://ejournals.stie dharmaputrasmg.ac.id/index.php/EMA/article/view/33/33>
- Dahlan, A. J. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development. *Competitiveness*, Vol. 9.<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4717/pdf>
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1). <https://journal.Jisinstitute.org /index.php/jnmpsdm/article/view/211/162>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kellin, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast. *ECo-Buss*, 6(1). <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/647/459>
- Muhammad Syuhada, Z. I. I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Media Manajemen Jasa*, Vol. 11. <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/7358/2732>
- Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. In *Jurnal BONANZA* (Vol. 1, Issue 1). <https://jurnal.Alazharuniversity.ac.id/index.php/bonanza/article/view/27/17>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan (Vol. 2, Issue 2). <https://jurnal.Stiekm a.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/53/43>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo Influence Of Communication, Discipline, And Incentives To Employee Performance In PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–

346.<https://itskhatulistiwa.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/view/318/306>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:ALFABETA.
- Tarigan, I., Syawaluddin, dan, & Hari Utama Medan, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2). <https://www.ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/66>
- Thoha Ahmat. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 11). <https://ejournal.stieaprin.ac.id/index.php/manajemen/article/view/121/118>
- Tusri, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/article/view/69/35>
- Wahyu, D., Wijaya, E., Diah,) ;, & Fauji, A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Issue 2). <https://jurnalku.org/index.php/jolas /article/view/103/97>