

---

## Literature Review: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

**Ikhsan Amar Jusman**

STIE YPUP Makassar

E-mail: ikhsanamar@stie.ypup.ac.id

---

### Article History:

Received: 26 Maret 2024

Revised: 30 April 2024

Accepted: 02 Mei 2024

**Keywords:** *Environment, Motivation, Incentives.*

**Abstract:** *Human resources are an important element so that a company or business can run well. Without these elements or the quality of these elements is not good, it will have an impact on the development and progress of the company which is difficult to run as expected, increasing the effectiveness of employee performance, there are some employees do not work according to the standards set by the company. Therefore, motivation, work environment and incentives are expected to encourage and direct employees to work better to achieve company goals. This research uses qualitative methods. Qualitative research involves researchers to gain an understanding of the context and natural phenomena being studied. The aim of qualitative research is to gain an understanding of the conditions of the context through a detailed and in-depth explanation of the conditions in the natural environment so as to obtain results in a company. Human resources are a fairly important aspect in achieving the vision. and the company's mission, therefore it is important for companies to pay attention to safety in the work environment, providing motivation and incentives is also very important to improve employee performance. Judging from several previous studies, it is stated that Motivation, Work Environment and Incentives influence employee performance. By providing a proper work environment, providing motivation and incentives, employees will be able to do their work optimally because employees have the opportunity to improve their respective performance*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting agar suatu perusahaan atau bisnis dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen atau kualitas elemen tersebut kurang baik, maka akan berimbas pada perkembangan dan kemajuan perusahaan yang sulit untuk berjalan sesuai dengan yang diharapkan (Yusida, 2020). Mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk menjadi lebih baik. Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar mereka dapat membantu perusahaan, karyawan,

dan masyarakat mencapai tujuan mereka. Diantara cabang sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja. Latar belakang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melibatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan kesejahteraan karyawan (Hanafi, 2018). Studi dan penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa latar belakang yang menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja mengilustrasikan kegunaan yang diberikan dorongan dan kemampuan untuk membereskan aktivitas individu dengan sebaik-baiknya dengan mempunyai kesediaan serta tingkat kemampuannya. Agar tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, maka perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Keuntungan yang berbeda, misalnya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu, menyiratkan bahwa pekerjaan selesai dengan norma yang benar dan dalam waktu yang telah diterapkan. Motivasi karyawan di perusahaan sangatlah penting, karena dengan memotivasi kinerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik (Sri, 2021). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penghargaan terhadap karyawan belum terlihat signifikan belum ada pemberian seperti promosi jabatan, dikarenakan dari pihak perusahaan yang berpedoman pada kontrak kerja. Sehingga karyawan tidak termotivasi karena mereka merasa untuk apa bekerja semaksimal mungkin tetapi kinerja mereka tidak mendapatkan penghargaan dan berhenti kerja sesuai kontrak yang ditetapkan. (Dewi, 2019) Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja, sementara lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperbaiki motivasi dan lingkungan kerja. Ini dapat mencakup pemberian penghargaan dan imbalan yang memotivasi, peningkatan komunikasi, pembinaan keterampilan, pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya

dan pekerjaannya saat bekerja.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, insentif juga sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan, Ratnasai, (2020) Perusahaan memberikan gaji dan insentif agar karyawan termotivasi untuk bekerja, gaji dan insentif sangat menentukan untuk membuat orang mau bekerja. Karyawan melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan gaji atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerjadengan berpedoman atas perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati untuk metode pembayarannya. Sedangkan insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, dan partisipasi. Uang merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang, dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya.

Permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan efektifitas kinerja para karyawan, terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan karyawan dan banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan kebersihan, perlengkapan dan penampilan membuktikan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan. Oleh karena itu motivasi, lingkungan kerja dan insentif diharapkan dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari latar belakang yang diatas maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”

## LANDASAN TEORI

(Edy, 2017) melakukan penelitian yang berjudul ”Pengaruh motivasi lingkungan kerja, dan insentif Terhadap kinerja karyawan pada tidar foods Industries kediri” dalam penelitian tersebut menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi , Lingkungan kerja dan Insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri.

(Sundari, 2020) melakukan penelitian yang berjudul “Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan” pada penelitian ini diperoleh hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16,75%. Artinya sumbangan 16,75% variabel kinerja pegawai ini dijelaskan oleh variabel motivasi dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Kedua, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 55,61%. Artinya sumbangan 55,61% variabel kinerja pegawai ini dijelaskan oleh variabel kompetensi dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Ketiga, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 5,14%. Artinya sumbangan 5,14% variabel kinerja pegawai ini dijelaskan oleh variabel pemberian

insentif dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Keempat, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel motivasi, kompetensi, dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan 77,5% keragaman variabel Kinerja Pegawai disebabkan oleh perbedaan variabel motivasi, kompetensi, dan pemberian insentif, sisanya sebanyak 22,5% disebabkan oleh faktor lain.

(Rahmadani, 2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli baik secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang pegawai tetap kemudian teknik pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,569 (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9 % variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

(Nurjaya, 2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona” Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross section yang diperoleh dari sumber data primer. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari penelitian ini, diketahui bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Dikutip dari Fadli (2021) bahwa dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif maka peneliti dapat memahami subjek dan memahami kehidupan sehari-hari mereka. Penelitian kualitatif melibatkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman tentang konteks dan fenomena alami yang diteliti. Setiap fenomena berbeda dari yang lain karena konteksnya yang berbeda. (Wahyudin, 2017) Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang kondisi konteks melalui penjelasan yang rinci dan mendalam tentang kondisi dalam lingkungan alami (natural setting). Dikutip dari Bunahri (2023) Tinjauan literatur sistematis adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan menafsirkan semua penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian tertentu, bidang topik, atau fenomena yang menarik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu maka hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Sutanjar (2019) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, (2020) menyatakan bahwa Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan jawaban responden, diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa motivasi menjadi bahan pertimbangan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Kesimpulan hasil jawaban responden mengenai pengaruh motivasi terhadap karyawan adalah cukup baik terutama mengenai perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik dan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sedangkan hal-hal yang memerlukan perbaikan dan peningkatan yaitu prestasi karyawan perlu dinilai dengan teliti dan benar serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yantika et al., (2018) jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cintia, 2022) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya insentif karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja, pemberian insentif adalah salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar memadai atau tidaknya insentif, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana (2018), Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antarpemberian insentif terhadap kinerja karyawan, hubungan ini dimaknai jika semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

### **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut panalitian yang dilkukan oleh (Edy, 2017) menyatakan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif mempengaruhi kinerja Karyawan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang bisa diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Mengingat betapa pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian insetif dalam upaya peningkatkan kinerja karyawan, maka penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan lagi tentang pemberian motivasi dan insentif terhadap karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja sehingga karyawan mampu merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan mereka.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa didalam suatu perusahaan,sumber daya manusia menjadi aspek yang cukup utama dalam tercapainya visi dan misi perusahaan, oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan mengenai kenamanan dalam lingkungan pekerjaan, pemberian motivasi serta insentif juga sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan,dilihat dari beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif mempengaruhi kinerja Karyawan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang layak, memberikan motivasi, serta insentif maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan secara maksimal karena karyawan memiliki pacuan guna meningkatkan kinerjanya masing-masing.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Bunahri, R. R., Supardam, D., Prayitno, H., & Kuntadi, C. (2023). *Determination of Air Cargo Performance: Analysis of Revenue Management, Terminal Operations, and Aircraft Loading (Air Cargo Management Literature Review)*. 4(5), 833–844.
- Cintia. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Reward Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Koperasi Agro Niaga Jabung). *E – Jurnal Riset Manajemen*.

- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Edy. (2017). Pengaruh motivasi lingkungan kerja, dan insentif Terhadap kinerja karyawan pada tidar foods Industries kediri. *Simki.Unpkediri.Ac.Id*.
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 1271, 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v2i1i1>.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Effect Of Work Environment and Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39>
- Sundari, S., & Rifai, A. Z. (2020). Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 8(2), 199–208.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Wahyudin. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 6(1), 1–6.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline to Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yusida, Erma, Eka Askaf, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Insetif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 17(03), 44–54.