

# Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Pemberian Insentif

<sup>1</sup>Rhena J, <sup>2</sup>Hardiyono

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Mamuju

<sup>2</sup>STIE AMKOP Makassar

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel yang diteliti, dimana pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang karyawan dengan metode analisis regresi berganda bantuan aplikasi SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu ketika semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat sedangkan pemberian insentif terbukti tidak memberi dampak yang berarti terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar. Adapun untuk pengaruh simultan dapat menjadi perhatian bagi pihak manajemen perusahaan karena ketika gaya kepemimpinan transformasional berupaya diterapkan dengan baik bersamaan dengan upaya peningkatan insentif akan memberi dampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Insentif dan Kinerja*

Copyright (c) 2022 Rhena J

✉ Corresponding author :

Email Address: [rhena.rr5@gmail.com](mailto:rhena.rr5@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis global saat ini, di suatu perusahaan atau organisasi dituntut menciptakan sinergi dalam memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM), pemanfaatan SDM yang baik berdampak kepada efektifitas perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Herison et al., 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi ialah gaya kepemimpinan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecerdasan dan kecakapan lebih dari bawahannya (Fatma, Finatry, et al., 2020). Sikap pemimpin yang menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang harus dicapai, dan akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerjakaryawan. Seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan dalam kegiatan perusahaan, dimana salah satu bentuk kepemimpinan yang menyakini dan mengimbangi pola pikir

dengan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi sehingga dirumuskan menjadi kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional termasuk kategori kepemimpinan yang modern sehingga gagasannya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang dapat mengangkat suatu teori kepemimpinan transformasional adalah dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Parawitha & Gorda, 2017).

Aset manusia para eksekutif dalam organisasi dan asosiasi adalah bagian yang lebih dekat dengan masalah pekerja. Bagian ini harus melihat bagaimana mengembangkan eksekusi representatif lebih lanjut. Membawa uang tunai adalah sedikit pembenaran bagi orang-orang tertentu untuk bekerja dalam suatu organisasi, namun ada orang yang menganggap uang tunai adalah salah satu dari banyak persyaratan yang dipenuhi melalui pekerjaan (Wahdaniah & Gunardi, 2018). Dengan demikian, mereka akan bekerja ekstra untuk mendapatkan remunerasi tambahan dari organisasi para eksekutif untuk mengatasi masalah mereka dan menyelesaikan bantuan pemerintah yang disebutkan di atas. Untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan dengan tepat, dibutuhkan eksekusi yang hebat dan keterampilan yang dapat dibuktikan dari perwakilan untuk membuat hasil yang luar biasa bagi organisasi, presentasi yang hebat ini dapat bekerja pada kualitas untuk organisasi. Pencapaian ini diharapkan organisasi dapat memberikan motivasi kepada wakil-wakilnya yang dianggap mampu memberikan hal-hal positif bagi organisasi (Sudiaranti et al., 2015).

Pada mulanya yang dilakukan setiap karyawan segala usaha bentuk apapun pasti ada maksud dan tujuan, contohnya keinginan untuk maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang besar dari pada sebelumnya (Herison & Fachmi, 2021). Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar (Latiep et al., 2022). Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif.

Insentif adalah suatu penghargaan yang berbentuk uang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Rahayu & Ruhamak, 2017). Seseorang yang telah melakukan metodologi otoritatifnya, baik dalam mencapai tujuan yang diidentifikasi dengan pekerjaan individu atau dengan menunjukkan kemampuan yang dinyatakan berlaku untuk asosiasi (Latiep et al., 2022). Eksekusi adalah ide multidimensi yang menggabungkan 3 sudut pandang, yaitu kapasitas spesifik, pencapaian (*achievement*), dan mentalitas (*demeanor*) (Kusuma, 2016).

Kinerja Karyawan dalam organisasi merupakan komponen penentu kemajuan suatu organisasi, jika presentasi Karyawan dapat diterima tujuan organisasi akan tercapai begitu juga sebaliknya jika pameran pekerja berkurang, pekerjaan menjadi melelahkan dan pekerjaan tidak selesai sesuai jadwal (Fatma, Hardiyono, et al., 2020). Setiap organisasi harus dihadapkan pada masalah yang berbeda, salah satunya adalah masalah kinerja karyawan (Firmansyah et al., 2020). Upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi dan mengatasi masalah eksekusi yang *representatif*, tentunya yang harus diperhatikan adalah

sifat SDM yang baik dengan tujuan agar mereka benar-benar ingin bekerja secara ideal (Tulodo, 2012).

Masalah PT. Berkat Sinar Sentosa dalam meningkatkan pencapaian kinerja karyawan yang efektif, tentu hal tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan, dimana hal ini ialah gaya kepemimpinan transformasional. Begitu juga bahwa masalah kinerja karyawan pada insentifnya yaitu masih ada saja beberapa karyawan yang kurang puas akan insentif yang diberikan oleh perusahaan karena biasanya insentif itu di berikan secepatnya kepada karyawan yang memiliki jabatan sedangkan karyawan yang tidak memiliki jabatan atau pra kontrak insentifnya itu akan diterima secara berkala sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

Dari penjelasan tersebut bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Strategis apa saja yang ada pada Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar ?
- 2) Model apa yang ada pada Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar ?

## **METODOLOGI**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar.

Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar yang beralamatkan Jln. Dr. Ratulangi No.20, Kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari Agustus sampai September 2021.

Arikunto dalam penelitian Herison et al., (2021) menjelaskan bahwa populasi adalah sekumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah di tetapkan berdasarkan kualitas dan ciri- ciri tersebut. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar yang berjumlah 55 karyawan. Lebih lanjut menurut Sugiyono dalam penelitian Guswandi et al., (2020) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bilapopulasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi. Jadi jumlah populasi hanya sebesar 55 karyawan, maka layak buat diambil keseluruhan buat dijadikan sampel. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 55 orang PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar. Jadi karyawan prakontrak 55 orang.

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi sebagai berikut :

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

N o	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1) Kharisma 2) Motivasi Inspiratif 3) Stimulasi Intelektual 4) Perhatian yang Individual	Skala Likert
2	Pemberian Insentif (X2)	1) Lama Kerja 2) Senioritas 3) Evaluasi Jabatan 4) Keadilan dan Kelayakan 5) Kebutuhan	Skala Likert

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Analisis Regresi Linier Berganda*

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif) secara parsial dan Simultan terhadap Variabel dependen (KinerjaKaryawan). Perhitungan statistik analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *computer SPSS for windows versi 22*.

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardize d		Standardize d			
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	5.914	2.244	2.635	.011	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.251	.079	.434	3.183	.002
	Insentif (X2)	.099	.079	.172	1.172	.213

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22, 2021.

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,914 + 0,251X_1 + 0,099X_2$$

Dari rumus persamaan terbentuk diatas dapat dijelaskan interprestasinya sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 5,914. Hal ini dapat menandakan apabila variabel independen yang meliputi Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), Insentif (X2) konstan, maka skor Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,914.
- 2) Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,251 menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya kepemimpinan Transformasional maka akan berdampak pada semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

- 3) Nilai koefisien regresi Insentif (X2) sebesar 0,099 menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif maka akan berdampak pada semakin tinggi pula kinerja karyawan

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.294	.267	2.296

**a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)**

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22, 2021.

Uji determinasi ini dilakukan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel independen secara simultan variabel dependen. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 22 dapat dilihat hasil nilai *R square* sebesar 0,294. Hal ini membuktikan bahwa uji koefisien determinasi dari variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) memiliki pengaruh besar yang cukup baik.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai  $f_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan rumus  $F_{tabel} = F(k:n-k) = F(2:55-3) = F(2:52) = 3,18$ . Hasil uji simultan disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.** Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.388	2	57.194	10.852	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.049	52	5.270		
Total		388.436	54			

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)**  
**b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22, 2021.

### Pengujian Hipotesis

- 1) Hipotesis 1

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah 3,183 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,183 > nilai  $t_{tabel}$  2,00665 dan tingkat signifikansi 0,002 < dari signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (individual) terhadap Kinerja Karyawan sehingga **hipotesis 1 diterima**.

## 2) Hipotesis 2

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Insentif (X2) yaitu 1,172 tingkat signifikansi 0,213. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  1,172 < nilai  $t_{tabel}$  2,00665 dan tingkat signifikansi 0,213 > dari signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial (individual) terhadap Kinerja Karyawan sehingga **hipotesis 2 ditolak**.

## 3) Hipotesis 3

Hasil uji ANNOVA atau uji F diatas didapat nilai  $F_{hitung}$  10,852 >  $F_{tabel}$  3,18 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan seluruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga **hipotesis 3 diterima**.

## *Pembahasan*

Ada pun hasil hipotesis pengujian dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Sinar Sentosa.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar, dimana Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang dapat merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,002 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  3,183 >  $t_{tabel}$  2,00665. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, jadi semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

### **2) Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Sinar Sentosa.**

Insentif (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar, Dimana Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,213 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  1,172 <  $t_{tabel}$  2,00665. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Ditolak, jadi semakin rendah insentif maka akan semakin rendah juga Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian Agus Sembiring 2016 (Pengaruh

Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur), mengatakan bahwa dalam penelitian ini seakan-akan tidak begitu dianggap oleh pegawai dinas pendidikan kutim. Hal ini yang mengakibatkan tidak signifikannya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Begitu pun dengan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa ada faktor yang menyebabkan yaitu faktor corona sehingga omset perusahaan menurun dan itu mempengaruhi insentif karyawan, dan menurut UU Hak Cipta Kerja PP No. 35 bahwa insentif itu akan diberikan bila mana karyawan sudah bekerja selama 5 tahun, selama ini mereka hanya diberikan insentif tunjangan. Insentif tunjangan yang dimaksud itu berupa itu tunjangan makan, bensin, dan lain sebagainya.

### **3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Sinar Sentosa.**

Uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan dalam model apakah mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai  $f_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Dari uji ANNOVA  $F_{hitung} 10,852 > F_{tabel} 3,18$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan seluruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Ini dapat dibuktikan dari hasil hitungan (statistik), diketahui signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 10,852 > f_{tabel} 3,18$ . Jadi dapat diartikan bahwa adanya gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif dapat menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu ketika semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat sedangkan pemberian insentif terbukti tidak memberi dampak yang berarti terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa Makassar. Adapun untuk pengaruh simultan dapat menjadi perhatian bagi pihak manajemen perusahaan karena ketika gaya kepemimpinan transformasional berupaya diterapkan dengan baik bersamaan dengan upaya peningkatan insentif akan memberi dampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

## **Referensi :**

- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA. *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik*, 11(1), 90–101.
- Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113–122. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>

- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono. (2020). *The Effect Of Work Motivation , Work Environment , a and nd Work Discipline On Employees ' Performance Of Samsat Office , Makassar*. 2(2), 72-78.
- Guswandi, G., Nursyamsi, L., Lasise, S., & ... (2020). Improving Performance: Motivation of Public Service Officers and their Commitment. *Hasanuddin Journal of ...*, 2(2), 51-56. <https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/article/view/332>
- Herison, R., & Fachmi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR )*, 1(1), 1-6.
- Herison, R., Fachmi, M., & Ismail, I. K. (2021). Amkop Management Accounting Review ( AMAR ) Pengaruh Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan terhadap Keputusan Pembelian Ulang pada Jasa Grab Food di Kota Makassar Abstrak. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(2), 24-31. <https://doi.org/10.37531/amar.v1i2.131>
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION (2022)* 59(1): 385-396, 59(1), 385-396. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/7178/5840>
- Kusuma, C. R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif Dan Etos Kerja Islami Terhadapkinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang*. Skripsi, Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi & Bisnis IAIN.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., Aprilius, A., Reward, K. K., & Kinerja, P. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak*. 5(1), 471-477.
- Parawitha, G. A., & Gorda, E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 135-143.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Sudiaranti, N. M., Ulupui, I. G. K. A., & Budiasih, I. . (2015). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH DAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH. *Simposium Nasional Akuntansi*, 4, 1-25.
- Tulodo, C. T. (2012). *Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kinerja (Studi pada Karyawan Rumah Sakit TNI AU Adi ....*
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51-65.