

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICU PADA RSI JEMURSARI SURABAYA

Moch Rizky¹ Drs. Kridho Hery Gunawan, MM²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : moch.rizky.moch@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan ICU di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan di ruang ICU RS Islam Jemursari Surabaya dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS 25. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda berupa uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Insentif, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, competence and incentives on the performance of ICU employees at Jemursari Islamic Hospital Surabaya. This study uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires. The sample in this study were 35 employees in the ICU room at Jemursari Islamic Hospital Surabaya using probability sampling method. The data analysis technique used is validity test, reliability test and classical assumption test using SPSS 25. The hypothesis test used is multiple linear regression in the form of t test, f test and coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that training, competence and incentives have a significant and positive effect either partially or simultaneously on employee performance.

Keywords: Training, Competence, Incentives, Nurse Performance.

1. PENDAHULUAN

Kehidupan yang serba modern setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan. Persaingan pada dunia usaha jasa yang semakin ketat merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk terus melakukan pengembangan dan inovasi. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Perusahaan jasa juga tidak terlepas dari usaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus juga di terapkan pada organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit. Rumah sakit selalu dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada pasien dan meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawannya agar selalu baik. Mengingat kinerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Pada sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit yaitu perawat dimana selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Rumah sakit yang baik selalu mengutamakan kepentingan pasien dan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Saat ini provinsi Jawa Timur memiliki total tenaga kesehatan sebanyak 130.620 orang. Dimana paling banyak didominasi oleh perawat sebanyak 39.953 orang, sedangkan terbanyak kedua ialah bidan yaitu sebanyak 20.433 orang

(kemenkes, 2017). Seorang perawat harus memiliki kinerja yang baik, karena mereka paling banyak dan secara langsung berinteraksi dengan pasien. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lainnya. Pengelolaan tenaga keperawatan yang baik dapat mewujudkan perawat yang berperan profesional, sehingga perawat dapat memberikan kontribusi yang besar untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2011). Sedangkan menurut Fajar (2013) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja perawat. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan prestasi, serta gaji perawat akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu pihak rumah sakit hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja perawat untuk lebih memperbaiki prestasi kerja perawat yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan diharapkan perawat akan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015), kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang

relatif dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi. Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge) serta atribut personal (personal attribute) lainnya yang mampu membedakan seorang yang memiliki perform yang baik dengan yang tidak baik. Kompetensi yang dimiliki perawat sangat penting dalam meningkatkan mutu rumah sakit. Kompetensi mencerminkan kemampuan perawat untuk menjalin kerjasama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja. Kompetensi yang rendah terlihat dari kurangnya kemampuan perawat untuk berinteraksi dengan pasien, sehingga perawat kurang mampu meyakinkan dan mempengaruhi masyarakat untuk menggunakan jasa rumah sakit.

Menurut Irham Fahmi (2017,64) Insentif Merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi dalam pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Insentif terbagi dua jenis, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial

Perkembangan suatu perusahaan dapat dilihat dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja digunakan sebagai instrument untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan mengenai gaji, dan penempatan karyawan. Penilaian kinerja membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur terhadap kinerja yang diukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja dapat diketahui apakah kinerja karyawan sudah sesuai

dengan yang diharapkan atau di bawah target yang telah ditentukan.

Berdasarkan survey di RSI Jemursari Surabaya terdapat suatu permasalahan yaitu terdapat di kinerja perawat. Kinerja Karyawan ICU pada rumah sakit jemursari ini mengalami penurunan berdasarkan dari hasil penilaian pada kinerja perawat, sehingga standar penilaian kinerja tersebut terdapat fenomena bahwa kualitas kinerja perawat icu belum memenuhi standar penilaian kinerja. Dalam hal ini RSI Jemursari Surabaya harus mengadakan pelatihan yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan skill perawat dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan masyarakat merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh perawat. tidak hanya itu saja pimpinan harus memberikan insentif yang akan diberikan kepada karyawan sebagai pendorong motivasi kerja, yang nantinya akan menimbulkan motivasi sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan. Kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Oleh karena beberapa fenomena di atas, maka menurut penulis ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan, memberikan promosi, serta memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan ICU pada RSI Jemursari Surabaya”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan perasaan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kinerja karyawan.

Pelatihan

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, dkk, 2012). Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. (Handoko, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/jabatan yang lebih tinggi pada waktu yang akan datang.

Kompetensi

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015), kompetensi merupakan salah satu

karakteristik pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut (Wibowo, 2011).

Ataunur dan Ariyanto (2015) juga menyatakan bahwa kompetensi karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Apabila kompetensi karyawan yang menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi.

Insentif

Seperti yang diungkapkan (Shinta & Siagian, 2020) insentif adalah motivasi yang berupa uang dan pemberiannya disampaikan oleh pemimpin pada

karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif adalah kompensasi kusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi dan mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Menurut Yani (2012) insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artina semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Dari beberapa definisi insentif menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah motivasi yang berupa uang dan pemberiannya disampaikan oleh pemimpin pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013 : 67) menyatakan: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

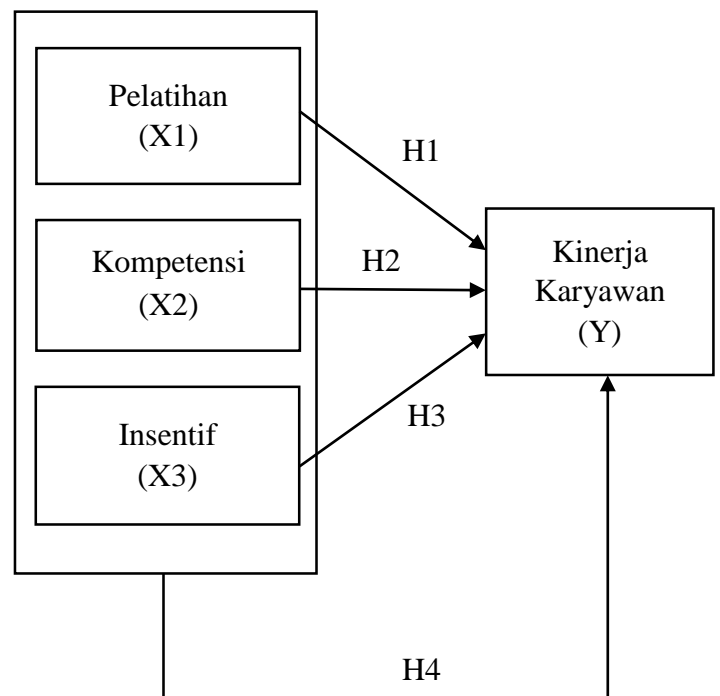
Menurut Busro (2018:89) kinerja Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Edison et al (2017:187) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi kinerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ICU pada RSI Jemursari Surabaya.
- H2 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ICU pada RSI Jemursari Surabaya.
- H3 = Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ICU pada RSI Jemursari Surabaya
- H4 = Pelatihan, Kompetensi dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ICU Jemursari Surabaya

3. METODELOGI PENELITIAN

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berbentuk angka yang diolah menggunakan perhitungan statistik.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan,

Populasi Penelitian

Populasi penelitian dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan ICU di RSI Jemursari Surabaya

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh. karena sampel yang diambil dari seluruh populasi karyawan ICU RSI Jemursari Surabaya yang berjumlah 35 orang atau responden.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16260099
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.072
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,138 dengan probabilitas sebesar 0,091 > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

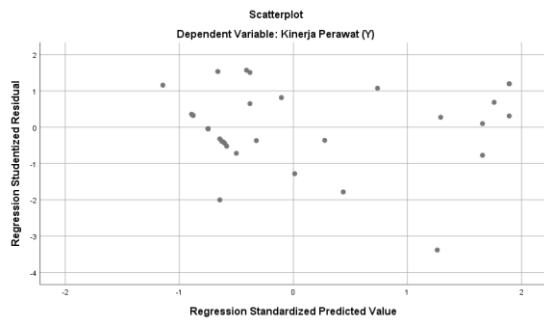
Uji Normalitas Data

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,221	4,520
Kompetensi (X2)	0,409	2,447
Pemberian Insentif (X3)	0,271	3,690

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variable X1 memiliki Tolerance 0,221 dengan VIF 4,520. Pada penelitian ini variable X2 memiliki Tolerance 0,409 dengan VIF 2,447. Pada penelitian ini variable X3 memiliki Tolerance 0,271 dengan VIF 3,690.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

ANALISIS DATA

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.495	2.797		1.250	.221
Pelatihan (X1)	.333	.142	.300	2.337	.026
Kompetensi (X2)	.431	.165	.246	2.610	.014
Insentif (X3)	.473	.117	.470	4.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh permasalahan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta pada variable Y menunjukkan angka 3,495 angka tersebut menyatakan besarnya variable kinerja karyawan (Y), apabila pelatihan (X1), kompetensi (X2), pemberian insentif (X3) dalam keadaan konstan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) menunjukkan angka sebesar 0,333 yang berarti bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), apabila variable pelatihan (X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,333. Dengan asumsi bahwa variable lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,431 yang berarti bahwa kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y), apabila variable kompetensi (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,431. Dengan asumsi bahwa variable lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi pemberian insentif (X3) menunjukkan angka sebesar 0,473 yang berarti bahwa pemberian insentif (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), apabila variable pemberian insentif (X3) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,473. Dengan asumsi bahwa variable lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.250	.221
	Pelatihan (X1)	2.337	.026
	Kompetensi (X2)	2.610	.014
	Insentif (X3)	4.057	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, analisis uji t adalah sebagai berikut:

- Hasil uji t menunjukkan besarnya nilai signifikan pelatihan sebesar $0,26 < 0,05$.
- Hasil uji t menunjukkan besarnya nilai signifikan kompetensi sebesar $0,14 < 0,05$.
- Hasil uji t menunjukkan besarnya nilai signifikan insentif sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.787	3	120.262	81.124	.000 ^b
	Residual	45.956	31	1.482		
	Total	406.743	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, Pelatihan						

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas Diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.124 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai Fhitung ($81.124 > F_{tabel}(3,30)$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti adanya pengaruh pelatihan, kompetensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	.887	.876	1.218	2.135
a. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai R square dan adjusted R square. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda makan untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh dari variable bebas dengan variable terikat, digunakan nilai dari adjusted R square sebesar 0,876. Bahwa sebesar 87,6% variable pelatihan, kompetensi dan pemberian insentif mempengaruhi variable terikat kinerja karyawan, sedangkan untuk sisannya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variable lain yang diteliti didalam penelitian ini.

5. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan ICU

- Pada RSI Jemursari Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi pelatihan kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi Berpengaruh Secara Signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan ICU Pada RSI Jemursari Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi Kompetensi maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.
 3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Insentif Berpengaruh Secara Signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan ICU Pada RSI Jemursari Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi pemberian insentif maka akan meningkatkan semangat Kinerja Karyawan.
 4. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Pelatihan, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan ICU Pada RSI Jemursari Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat Pelatihan, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan hasil penelitian secara keseluruhan, adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, rumah sakit perlu meningkatkan pelatihan, kompetensi, dan insentif yang

ditekankan kepada kinerja sehingga karyawan ICU RSI Jemursari Surabaya dapat meningkatkan kualitas pelayanan jasa dalam hal kesehatan.

- b. Saran saya untuk insentif, Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya melakukan evaluasi kinerja setiap bulannya, dan memberikan insentif sesuai dengan kualitas kerja dan juga beban kerja yang diterima karyawannya guna meningkatkan produktivitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang baru. Karena kinerja karyawan masih banyak yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, Hendraris. 2018. "(Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang) Hendaris Adriyanto." *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* 1 (2): 55–69.
- Aldi Fadhil Lukita, Heni Hirawati. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Kota Magelang)" 2 (4): 1–9.
- Ataunur, Ilman, and Eny Ariyanto. 2016. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk." *Telaah Bisnis* 16 (2): 135–50. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>.
- Bawono, Dimas Ciptoning, and Rini

- Nugraheni. 2015. "Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat." *Diponegoro Journal of Management* 4: 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Ekhsan, Muhamad, Dela Nurlita, Universitas Pelita Bangsa, Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, and Kinerja Karyawan. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (The Effect of Leadership Style , Training and Job Promotion on Employee Performance)" 22 (02): 113–20.
- Goni, Leonardo William, Adolfina A, and Jacky Sumarauw. 2015. "Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3 (4): 44–54.
- HS Parulian. 2014. "Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat." *Idea Nursing Journal* V (1): 70–79.
- Meisy Pramasela Kowaas, Jantje . Sepang, Rita N. Taroreh. 2016. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (3): 50–61.
- S., Hongky Wicaksono. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur." *Agora* 7 (2): 1–7.
- Suhartono, Jimmy Fitria, and Hunik Sri Runing Sawitri. 2017. "Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta." *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2 (1): 28.