

PENGARUH KEMAMPUAN PERSONAL, KOMITMEN DAN INSENTIF TERHAHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER BERKAT ABADI JAMBI

Winda Rosalia¹, Elyanti Rosmanidar²

windarosalia64@gmail.com¹, elyantirosmanidar@uinjambi.ac.id²

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifudin Jambi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Personal, Komitmen dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Sumber Berkat Abadi Jambi. Metode yang digunakan pada penelitian yaitu kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan CV. Sumber Berkat Abadi yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data dengan menggunakan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 29. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kemampuan personal terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi, terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi, terdapat pengaruh insentif di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi dan pengaruh kemampuan personal, komitmen dan insentif bersimultan terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 menyatakan hubungan kemampuan personal, komitmen dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 79,2% dan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan Personal, Komitmen, Insentif Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi kontemporer, banyak perusahaan multinasional telah memantapkan diri di Indonesia, dalam berbagai industri seperti manufaktur dan jasa. Pemerintah Indonesia mempersiapkan lapangan kerja dengan mendirikan banyak perusahaan. Salah satu alasannya ialah ketersediaan sumber daya manusia (SDM) serta sumber daya alam (SDA) berkualitas tinggi di antara persaingan yang ketat.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja juga dinyatakan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas - tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun Perusahaan

Menurut Sopiah, tenaga kerja yang berkomitmen tinggi akan mengarah pada peningkatan produktivitas, ketidakhadiran yang lebih rendah, loyalitas karyawan, dan manfaat lainnya. Kemampuan kerja dapat berdampak pada output pekerja, Pernyataan Mangkunegara bahwa "faktor kemampuan serta faktor motivasi ialah faktor yang memberikan dampak kepada pencapaian kinerja" memberikan kepercayaan pada gagasan ini. Bakat karyawan dibagi menjadi dua kategori secara psikologis: kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Motivasi seseorang, selain bakat, adalah faktor utama yang menentukan apakah mereka bergabung dengan organisasi dalam konteks bisnis mereka untuk memenuhi beragam tuntutan mereka, yang meliputi kebutuhan politik, ekonomi, sosial, dan lainnya yang semakin rumit

Skema pembayaran upah yang secara langsung ataupun tidak langsung

terhubung dengan persyaratan kinerja karyawan yang berbeda ataupun profitabilitas organisasi sering disebut sebagai sistem insentif. Hadiah yang lebih dari tolok ukur yang ditetapkan dapat dibuat untuk karyawan yang memenuhi atau melampaui tolok ukur. Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras dengan insentif, yang meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian- penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Penelitian oleh Nurhikmah, Rusdiah Iskandar, Gusti Noorlitaria achmad (2020). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Rahmadhani Shalikhah (2018) kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Selanjutnya penelitian oleh Elisa dan Slamet Widodo Nasution (2022), bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang variabel Komitmen. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ramadanti dan Sarah Arinda (2021) bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta Penelitian oleh Nurhikmah, Rusdiah Iskandar, Gusti Noorlitaria achmad (2020). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Rahmadhani Shalikhah (2018), bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan selanjutnya Penelitian oleh Elisa dan Slamet Widodo Nasution (2022), bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang variabel Insentif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahmadhani Shalikhah (2018) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , selanjutnya penelitian oleh Iswanda (2017). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Syamsudin (2016), yang menunjukkan bahwa pemberian insentif non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 Menurunnya Penjualan Produk pada CV Sumber Berkat Abadi Jambi. Tahun 2019-2023

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Penjualan
2019	42.000	35.000	83%
2020	42.000	37.000	88%
2021	42.000	40.000	95%
2022	42.000	38.000	90%
2023	42.000	30.000	71%

Dapat diamati pencapaian kinerja karyawan pada CV Sumber Berkat Abadi Jambi. yang masih kurang ideal dalam pekerjaan, terlihat dari kurangnya tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan yang diselesaikan di bawah standar dan tidak memenuhi harapan perusahaan.

Tabel 2 Data Keluhan Pelanggan Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah	Keluhan
1	2019	2	1. Kemasan bocor 2. Masa kadaluwarsa dekat
2	2020	2	1. Pengiriman terlambat 2. Barang tidak sesuai dengan pesanan
3	2021	1	1. Harga tidak stabil
4	2022	1	1. Tidak ada diskon untuk pelanggan setia

5	2023	3	1. Respon lambat 2. Tidak ada solusi saat ada masalah 3. Kurangnya stok
---	------	---	---

Dapat diamati jumlah keluhan pelanggan tertinggi berada pada tahun 2023 yaitu sebanyak 3 keluhan, kemudian tahun 2019 sebanyak 2 keluhan, dan tahun 2020 sebanyak 2 keluhan, dan tahun 2021 sebanyak 1 keluhan dan tahun 2022 sebanyak 1 keluhan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa perusahaan tidak mentoleransi adanya keluhan oleh sebab itu keluhan yang terjadi sudah melebihi batas Perusahaan, yang artinya kinerja karyawan CV. Sumber Berkas Abadi Jambi tergolong rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ialah studi tentang masalah sosial dengan menggunakan teori yang didasarkan pada pemilihan variabel, koreksi angka, serta analisis statistik guna melakukan penentuan akan apakah generalisasi prediktif teori tersebut akurat. Alat untuk mengumpulkan informasi tentang dampak komitmen, insentif, dan kemampuan pada kehidupan kerja karyawan dalam penelitian ini, variabel X1 ialah kemampuan personal. Variabel X2 mewakili komitmen, variabel X3 mewakili insentivitas, serta variabel Y mewakili kinerja karyawan. Karena itu, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian sistematis tentang hubungan dan penerapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.831	4.360		1.337	.193
	Kemampuan Personal	.947	.169	.583	5.594	<,001
	Komitmen	.301	.053	.482	5.679	<,001
	Insentif	.384	.169	.236	2.265	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS 29

$$Y=5,831 + 0,942X_1 + 0,301X_2 + 0,384X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 5,831 menyatakan bahwa tanpa adanya kemampuan, komitmen dan insentif, maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk sebesar 5,831%
- Nilai koefisien regresi kemampuan personal adalah 94,7% artinya jika kemampuan personal di asumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan di CV. Sumber Berkas Abadi Jambi meningkat 0,947. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel kemampuan personal dengan kinerja karyawan
- Nilai koefisien regresi komitmen adalah 0,301 artinya komitmen diasumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan di CV. Sumber Berkas Abadi Jambi meningkat 30,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel komitmen dengan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi insentif adalah 0,384 artinya insentif diasumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan di CV. Sumber Berkas Abadi Jambi meningkat 38,4%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel

insentif dengan kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.831	4.360		1.337	.193
	Kemampuan Personal	.947	.169	.583	5.594	<,001
	Komitmen	.301	.053	.482	5.679	<,001
	Insentif	.384	.169	.236	2.265	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS 29

Rumus : ttabel t

$$\begin{aligned} \text{tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= t(0,05/2; 30-3-1) \\ &= 0,025; 26 \\ &= 2,0561. \end{aligned}$$

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kemampuan personal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $5,594 > 2,056$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 kemampuan personal (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 2. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.245	3	120.082	37.865	<,001 ^b
	Residual	82.455	26	3.171		
	Total	442.700	29			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah dari SPSS 29

Rumus : ftabel

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Maka:

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 30 - 3 = 27 = 3,35$$

Berdasarkan tabel 4.23 maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kemampuan personal (X1), komitmen (X2) dan insentif (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> Ftabel (37,865 > 3,35)$.76

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kemampuan personal, komitmen dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Berkat Abadi Jambi.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of the

		Square	Square	Estimate
1	.902 ^a	.814	.792	1.78082

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah dari SPSS 29

Hasil dari koefisien determinasi pada tabel 4.20 diketahui bahwa nilai $R = 0,902$ atau 90,2% dapat dipahami kuatnya hubungan antar variabel independent dan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,814 atau 81,4%. Nilai adjusted R^2 adalah 0,792 atau 79,2%. Artinya korelasi 76 antar variabel kemampuan personal, komitmen dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Berkat Abadi Jambi terjadi hubungan yang sangat kuat. Nilai R^2 sebesar 0,814 atau 81,4% variabel kemampuan personal, komitmen dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan personal, komitmen dan insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 79,2% dan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kemampuan personal, Komitmen dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi. Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Personal terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi

Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa thitung untuk variabel kemampuan personal adalah $5,594 > 2,056$. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel kemampuan personal terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi. Didukung dengan penelitian terdahulu Elisa dan Slamet widodo (2022), bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan Robbins yang dikutip dari jurnal Chuzaimah mengungkapkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan.

Berlawanan dengan penelitian terdahulu Nurhikmah, Rusdiah Iskandar, Gusti Noorlitaria Achmad (2020), bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori Smith dan Johnson kemampuan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan tim disebabkan oleh ketidakmampuan mereka untuk berkolaborasi atau berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim lainnya. Karyawan yang terlalu fokus pada kemampuan individu sering kali mengabaikan aspek penting dari kerja tim, Penulis menunjukkan pentingnya suatu perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi. Perusahaan perlu mempertimbangkan bahwa kemampuan tinggi tidak selalu menjadi jaminan kinerja tinggi, dan perlu mengembangkan strategi untuk memfasilitasi kerja tim dan saling mendukung di antara karyawan.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi.

Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa thitung untuk variabel komitmen adalah $5,679 > 2,056$. Artinya, H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel komitmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi. Didukung oleh penelitian terdahulu

Rahmadhani Shalikhah (2018), bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan Allen dan Meyer mengungkapkan seorang karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi terlihat dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Berlawanan dengan penelitian terdahulu Ramadanti dan Sara Arinda (2021), bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dapat membatasi kreativitas. Karyawan yang merasa terikat kuat pada norma-norma organisasi cenderung tidak berani mengambil risiko, yang dapat mengurangi kinerja secara keseluruhan. Penulis menunjukkan, komitmen karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai kinerja tinggi, tetapi harus dikelola dengan bijak. Ini termasuk memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, mendengarkan masukan karyawan, dan menciptakan budaya yang menghargai kontribusi individu.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi.

Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa t_{hitung} untuk variabel insentif adalah $2,265 > 2,056$. Artinya, H_3 diterima dan H_{03} ditolak. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi. Didukung oleh penelitian terdahulu Iswanda (2017), bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Grace Fredriksz mengemukakan semakin tinggi Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

Berlawanan dengan penelitian terdahulu Syamsudin (2016), bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berfokus pada aspek insentif finansial tanpa mempertimbangkan insentif non-finansial seperti pengakuan dan penghargaan. Penulis menunjukkan bahwa insentif, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mengembangkan program insentif, termasuk penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, untuk meningkatkan produktivitas.

4. Pengaruh Kemampuan Personal, Komitmen dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Berkat Abadi Jambi

Berdasarkan hasil uji simultan maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kemampuan personal (X1), komitmen (X2) dan insentif (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,865 > 3,35$). Maka H_4 diterima dan H_{04} ditolak, artinya terdapat pengaruh kemampuan personal, komitmen dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Berkat Abadi Jambi.

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kemampuan personal, komitmen dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Berkat Abadi Jambi.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini :

1. Apakah faktor kemampuan personal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Berkat Abadi Jambi.
2. Apakah faktor komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Berkat Abadi Jambi.
3. Apakah faktor insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Berkat Abadi Jambi.
4. Apakah faktor kemampuan personal, komitmen serta insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Berkat Abadi Jambi.

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kemampuan personal secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi. Terdapat pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi. Dan Terdapat pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi Dan terdapat pengaruh kemampuan personal, komitmen dan insentif secara simultan pada terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Berkat Abadi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Elyanti Rosmanidar et al, "pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan studi pada pt diva lookah multindo jambi," *Brilian Dinamis Akuntansi Audit* 6, no. 03 (2024) 182.
- Ahmad Albar Tanjung dan Mulyani, *Metodologi Penelitian Scopindo Media Pustaka*: 2021.
- Kusumawati Erna, *Metodologi Penelitian: PT.Asadel Liamsindo Teknologi*, 2023.
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani dan Ritia Anggadita, *Konsep Diri dan Konformitas pada Perilaku Konsumtif Remaja* (Penerbit NEM,2021).
- Prasetyo, Bambang, and Lina Miftahul Jannah. *Metode penelitian kuantitatif: teori dan aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004.
- Sidik Priadana, Moh., and Saludin Muis. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Ed.1.Cet.2. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Singgih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS Versi 23 :Elex Media Komputindo*, 2016.
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani dan Ritia Anggadita, *Konsep Diri dan Konformitas pada Perilaku Konsumtif Remaja*. Penerbit NEM, 2021.
- Deo Sansha Sitorus dan Yoyok Soesatyo, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 7, no, 01 (Agustus 2014):
- P. Pulung Puryana and Miqdad Waliyuddieun Ash Shidiqy, "Faktor- faktor Pembentuk Komitmen Organisasi," *Jurnal Frima* 4, no. 4 (2021): 562.
- Merisa Oktaria and Rinto Alexandro, " pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 11, no. 01 (2020): 130.
- M.Makhrus Ali, Tri Hariyati, Meli Yudistia Pratiwi, Siti Afifa, " *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian*," Education
- Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan: Cendekia Publisher*,2022.