

PUBLICIO JURNAL ILMIAH POLITIK, KEBIJAKAN DAN SOSIAL

E-ISSN : 2656-0305

DOI : <https://doi.org/10.51747/4mqh7197>

PENGARUH PERUBAHAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI LANAL PALEMBANG

Chaidir¹, Lies Nur Intan², Masayu Adiah³,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tamansiswa Palembang¹⁻³

korespondensi: masayu.adiah70@gmail.com

ABSTRAK

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perubahan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada lingkungan primer Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang. Masalah difokuskan pada bagaimana perubahan skema insentif memengaruhi semangat kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori motivasi kerja dan manajemen sumber daya manusia yang menekankan hubungan antara penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Data-data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Kajian ini menyimpulkan bahwa perubahan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, terutama dalam meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan, meskipun terdapat persepsi ketidakadilan pada sebagian karyawan akibat kurangnya transparansi kebijakan. Penguatan komunikasi organisasi dan sistem insentif berbasis kinerja diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: insentif; motivasi kerja; koperasi; manajemen sumber daya manusia; kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling strategis dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi yang berbentuk koperasi. Keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuan usahanya sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan di dalamnya, dan kinerja tersebut pada gilirannya dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, sedangkan motivasi yang rendah cenderung berdampak pada menurunnya semangat kerja, komitmen, dan pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan (Arianto and Kurniawan, 2020).

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan adalah sistem insentif yang diterapkan oleh organisasi. Insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial,

berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan pencapaian kerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Teori motivasi kerja dan manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa terdapat hubungan yang erat antara penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi (Dessler, 2010). Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti lingkungan kerja (Subkhan et al., 2023; Miranti and Perkasa, 2023; Lampa et al., 2019). Ketika insentif dirancang dan dikelola dengan baik, insentif dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya (glo, 2024). Sebaliknya, apabila perubahan skema insentif tidak dikomunikasikan secara transparan, hal tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja mereka (Berliana, 2022).

Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang, sebagai salah satu unit usaha yang mendukung kesejahteraan anggotanya, tidak terlepas dari dinamika pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam hal kebijakan pemberian insentif kepada karyawan. Perubahan skema insentif yang diterapkan dalam lingkungan primer koperasi ini diduga memberikan pengaruh terhadap semangat kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan. Namun demikian, sejauh mana perubahan insentif tersebut benar-benar berdampak terhadap motivasi kerja, serta bagaimana persepsi karyawan terhadap keadilan dan transparansi kebijakan insentif yang diterapkan, masih memerlukan kajian lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh perubahan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, maupun secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak koperasi dalam merancang sistem insentif berbasis kinerja yang lebih transparan dan berkeadilan, guna mendorong motivasi dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

2. METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam bagaimana perubahan skema insentif memengaruhi motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang, sebagaimana dialami dan dimaknai langsung oleh subjek penelitian, bukan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2017). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena sosial secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antarfenomena yang diselidiki, dalam hal ini keterkaitan antara perubahan insentif dengan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan (Moleong, 2017).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang, yang merupakan unit usaha primer di lingkungan Pangkalan TNI Angkatan Laut Palembang. Penelitian difokuskan pada lingkungan kerja koperasi tersebut, khususnya pada aspek kebijakan insentif dan dampaknya terhadap karyawan.

Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu:

1. **Data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.
2. **Data sekunder**, yaitu data pendukung yang diperoleh melalui studi dokumentasi, seperti kebijakan insentif, laporan kepegawaian, serta dokumen internal koperasi yang relevan dengan topik penelitian.

Subjek dan Informan Penelitian

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa informan tersebut memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait kebijakan insentif dan pelaksanaannya di koperasi (Sugiyono, 2017). Informan dalam penelitian ini terdiri atas pengurus/pengelola koperasi yang berwenang dalam kebijakan insentif, serta karyawan koperasi yang terdampak langsung oleh perubahan skema insentif tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik, yaitu:

1. **Wawancara**, dilakukan secara semi-terstruktur kepada pengurus dan karyawan koperasi untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan mereka terhadap perubahan insentif serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja.
2. **Observasi**, dilakukan dengan mengamati langsung kondisi dan perilaku kerja karyawan di lingkungan koperasi, termasuk tingkat kedisiplinan, semangat kerja, dan interaksi kerja sehari-hari.
3. **Studi dokumentasi**, dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen terkait kebijakan insentif, data kepegawaian, serta catatan kinerja karyawan sebagai data pendukung.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*), yang dibantu dengan pedoman wawancara, pedoman observasi, dan alat perekam sebagai instrumen pendukung untuk memastikan data yang diperoleh terekam secara akurat dan lengkap (Moleong, 2017).

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui tahapan: (1) reduksi data, yaitu proses merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan data pada hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja; (2) penyajian data, yaitu penyusunan data secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami; dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu proses interpretasi data untuk merumuskan simpulan mengenai pengaruh perubahan insentif terhadap motivasi kerja karyawan (Sugiyono, 2017).

Teknik Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan dan mengecek ulang data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi (triangulasi teknik), serta membandingkan informasi dari berbagai informan yang berbeda (triangulasi sumber), sehingga data yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan validitasnya (Moleong, 2017).

3. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar terwujud tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Dessler (2010) menegaskan bahwa fungsi MSDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif kepegawaian, tetapi juga mencakup perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan karyawannya. Salah satu bentuk kompensasi yang berperan penting dalam MSDM adalah pemberian insentif, yang berfungsi sebagai instrumen untuk mendorong motivasi dan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017).

Insentif

Insentif dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan tambahan yang diberikan organisasi kepada karyawan di luar gaji atau upah pokok, sebagai imbalan atas kontribusi dan prestasi kerja yang dicapai (Mangkunegara, 2017). Insentif secara umum terbagi menjadi dua bentuk, yaitu insentif finansial, seperti bonus, komisi, dan tunjangan kinerja, serta insentif non-finansial, seperti pengakuan, promosi jabatan, dan penghargaan sosial (glo, 2024). Insentif finansial dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja secara langsung dalam jangka pendek karena memberikan imbalan yang konkret, sementara efektivitasnya dalam jangka panjang sangat bergantung pada perencanaan yang matang berdasarkan karakteristik pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta budaya organisasi (glo, 2024). Sebagai bagian dari sistem pengendalian organisasi, insentif dirancang untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan (glo, 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik), yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2017). Berliana (2022) membagi motivasi ke dalam dua bentuk, yaitu motivasi positif, yang dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dalam jangka panjang, dan motivasi negatif, yang dilakukan melalui pemberian sanksi kepada karyawan berkinerja rendah dan cenderung hanya efektif meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek. Tujuan pemberian motivasi kerja antara lain untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, mempertahankan stabilitas karyawan, meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan (Arianto and Kurniawan, 2020).

Kinerja dan Produktivitas Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Produktivitas kerja, di sisi lain, berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan output kerja. Insentif dan motivasi kerja secara empiris terbukti memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja dan produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel antara seperti lingkungan kerja (Subkhan et al., 2023).

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.

Penelitian-penelitian tersebut secara umum menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif, motivasi kerja, dan kinerja/produktivitas karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan kajian mengenai pengaruh perubahan skema insentif terhadap motivasi kerja pada konteks koperasi, khususnya dengan pendekatan kualitatif deskriptif, masih relatif terbatas. Hal ini menjadi salah satu celah penelitian (*research gap*) yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan pada Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang merupakan koperasi primer yang bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam, perdagangan, dan jasa guna menunjang kesejahteraan anggota dan karyawannya. Sebagai organisasi yang beroperasi di lingkungan primer TNI AL, koperasi ini memiliki struktur pengelolaan yang relatif terbatas namun tetap dituntut untuk menjalankan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara profesional, termasuk dalam hal pemberian insentif kepada karyawannya. Dalam beberapa waktu terakhir, koperasi melakukan perubahan skema insentif sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang menjadi fokus utama penelitian ini.

Table 1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Subkhan et al. (2023)	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening	Insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja
Miranti and Perkasa (2023)	Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Insentif dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan
Lampa et al. (2019)	Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan	Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
Berliana (2022)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi	Motivasi positif dan negatif sama-sama memengaruhi semangat kerja, namun motivasi positif lebih berkelanjutan
Arianto and Kurniawan (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan
glo (2024)	Pengaruh sistem insentif terhadap motivasi kerja karyawan (studi pustaka)	Efektivitas insentif bergantung pada perencanaan yang matang berdasarkan karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi

Perubahan Skema Insentif di Koperasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus koperasi, perubahan skema insentif dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mendorong kinerja karyawan secara lebih terukur, dari sistem insentif yang bersifat rata (*flat*) menjadi sistem yang lebih mempertimbangkan capaian kerja individu. Perubahan ini mencakup penyesuaian besaran insentif, indikator penilaian kinerja yang digunakan sebagai dasar pemberian insentif, serta periode pencairan insentif. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa kebijakan tersebut disosialisasikan melalui rapat internal, namun penjelasan mengenai mekanisme perhitungan insentif yang baru belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh karyawan.

Pengaruh Perubahan Insentif terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan skema insentif memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sebagian besar informan menyatakan bahwa sistem insentif berbasis kinerja mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, karena hasil kerja yang lebih baik akan berdampak langsung terhadap besaran insentif yang diterima. Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa insentif finansial mampu meningkatkan motivasi kerja secara langsung karena memberikan imbalan yang konkret atas kontribusi karyawan (glo, 2024). Motivasi yang meningkat tersebut selanjutnya tercermin pada dua aspek utama, yaitu peningkatan tanggung jawab dan peningkatan kedisiplinan kerja.

Peningkatan Tanggung Jawab. Karyawan menunjukkan kecenderungan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, karena adanya keterkaitan langsung antara pencapaian target kerja dengan

insentif yang akan diterima. Beberapa informan menyampaikan bahwa mereka merasa lebih terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelum perubahan skema insentif diterapkan.

Peningkatan Kedisiplinan. Selain tanggung jawab, tingkat kedisiplinan karyawan — seperti ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur kerja — juga mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tidak hanya berfungsi sebagai alat pendorong produktivitas, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian perilaku kerja karyawan, sebagaimana dikemukakan bahwa insentif merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi yang dirancang untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan (glo, 2024).

Persepsi Ketidakadilan dan Kurangnya Transparansi

Meskipun perubahan insentif secara umum berdampak positif terhadap motivasi kerja, penelitian ini juga menemukan adanya persepsi ketidakadilan pada sebagian karyawan. Persepsi ini muncul terutama karena kurangnya transparansi dalam penyampaian kriteria dan mekanisme perhitungan insentif yang baru. Beberapa informan mengungkapkan ketidakjelasan mengenai indikator penilaian kinerja yang digunakan, sehingga muncul anggapan bahwa pemberian insentif belum sepenuhnya objektif dan merata. Ketidakjelasan semacam ini berpotensi menurunkan kepercayaan karyawan terhadap kebijakan organisasi, meskipun secara keseluruhan skema insentif yang baru dinilai lebih adil dibandingkan sistem sebelumnya.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas insentif tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya, tetapi juga oleh cara insentif tersebut dirancang dan dikomunikasikan sesuai dengan karakteristik pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta budaya organisasi (glo, 2024). Ketika komunikasi kebijakan tidak berjalan optimal, insentif yang seharusnya menjadi pendorong motivasi justru berpotensi menimbulkan kecemburuan atau ketidakpuasan kerja.

Pembahasan

Secara umum, hasil penelitian ini mendukung teori yang menekankan adanya hubungan erat antara penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi (Dessler, 2010). Perubahan skema insentif di Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya dalam aspek tanggung jawab dan kedisiplinan, sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Subkhan et al., 2023; Miranti and Perkasa, 2023).

Namun demikian, temuan mengenai persepsi ketidakadilan akibat kurangnya transparansi menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap motivasi kerja bersifat kondisional, tidak serta-merta linear. Sejalan dengan pembagian motivasi menjadi motivasi positif dan motivasi negatif (Berliana, 2022), sistem insentif berbasis kinerja yang diterapkan dapat dipandang sebagai bentuk motivasi positif apabila dikomunikasikan secara transparan dan dirasakan adil oleh karyawan, namun berpotensi menimbulkan efek psikologis negatif berupa ketidakpuasan apabila prosesnya dianggap tidak jelas. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan sistem insentif tidak hanya ditentukan oleh desain skemanya, tetapi juga oleh kualitas komunikasi organisasi dalam menyampaikan kebijakan tersebut kepada karyawan.

Temuan ini juga memperluas kajian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada pengaruh insentif terhadap kinerja dan produktivitas secara umum (Lampa et al., 2019; Arianto and Kurniawan, 2020), dengan menunjukkan bahwa aspek keadilan prosedural (*procedural justice*) dalam pemberian insentif merupakan faktor penting yang turut menentukan sejauh mana insentif dapat secara optimal meningkatkan motivasi kerja, khususnya dalam konteks organisasi koperasi yang memiliki karakteristik kekeluargaan dan kebersamaan.

Berdasarkan temuan tersebut, penguatan komunikasi organisasi menjadi kebutuhan mendesak bagi Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang, baik melalui sosialisasi yang lebih intensif mengenai kriteria dan mekanisme insentif, maupun melalui keterbukaan informasi terkait indikator penilaian kinerja. Selain itu, penyempurnaan sistem insentif berbasis kinerja yang lebih terstandarisasi dan terukur diperlukan agar motivasi dan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, sekaligus meminimalkan potensi persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perubahan skema insentif di Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terutama dalam meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan kerja, karena adanya keterkaitan langsung antara pencapaian kinerja dan besaran insentif yang diterima.
2. Meskipun berdampak positif secara umum, perubahan insentif juga memunculkan persepsi ketidakadilan pada sebagian karyawan, yang bersumber dari kurangnya transparansi dalam penyampaian kriteria dan mekanisme perhitungan insentif yang baru.
3. Efektivitas sistem insentif dalam meningkatkan motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh besaran atau bentuk insentif itu sendiri, melainkan juga oleh kualitas komunikasi organisasi dan persepsi keadilan karyawan terhadap kebijakan yang diterapkan.
4. Penguatan komunikasi organisasi dan penyempurnaan sistem insentif berbasis kinerja yang lebih transparan dan terukur diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan di Koperasi Pangkalan TNI AL Palembang.

Sebagai saran, pihak pengelola koperasi disarankan untuk menyusun pedoman tertulis mengenai kriteria dan mekanisme insentif yang mudah diakses oleh seluruh karyawan, mengadakan sosialisasi berkala terkait kebijakan insentif, serta membuka ruang umpan balik (*feedback*) bagi karyawan agar kebijakan insentif dapat terus disempurnakan sesuai kebutuhan organisasi maupun karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji topik ini dengan cakupan informan yang lebih luas atau dengan pendekatan kuantitatif guna mengukur besaran pengaruh insentif terhadap motivasi kerja secara lebih terukur.

6. KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian maupun publikasi artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- (2024). Pengaruh sistem insentif terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, dan Manajemen (JBEM)*.
- Arianto, N. and Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3).
- Berliana, e. a. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan wika. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pembelajaran (JIMP)*.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lampa, D. A., Yantu, I., and Bokingo, A. H. (2019). Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pt. pln (persero) ulp telaga gorontalo. *JSM*, 1(1):1–5.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miranti, M. and Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. ridho sejahtera jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1):35–52.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung, edisi revisi edition.
- Subkhan, M., Syaflan, M., and Chomariyah, C. (2023). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada pt. mensa binasukses. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.