

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus CV. Sepatu Shoeka Malang)

Erin Hartutik*¹

¹ Universitas Modern Al-Rifa'ie Indonesia

*e-mail: erin.arnasa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan observasi kemudian diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, uji F, uji R², uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi berganda memperoleh persamaan: $Y = 0,065 + 0,940.X_1 + -0,037.X_2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan insentif. Uji t menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_1 = 3,691 > t_{tabel} 2,028$ diterima pada taraf signifikansi 5%, kemudian $t_{hitung} X_2 = -0,125 < t_{tabel} 2,028$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 10,953 diterima pada taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa upah dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,372, ini berarti 37,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan insentif. Sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Upah, Insentif, Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of wages on employee performance, the effect of incentives on employee performance, and the effect of wages and incentives on employee performance.

This research uses quantitative analysis methods with hypothesis testing. Data collection techniques used questionnaires and observations and then tested for validity and reliability. The data analysis techniques used are multiple regression analysis, t test, F test, R² test, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test.

The results of multiple regression analysis obtained the equation: $Y = 0.065 + 0.940.X_1 + -0.037.X_2$, which means employee performance is influenced by wages and incentives. The t test shows that wages have a significant effect on employee performance, while incentives do not have a significant effect on employee performance. This is proven by the results of the t test which obtained $t_{count} X_1 = 3.691 > t_{table} 2.028$ accepted at the 5% significance level, then t_{count} This is evident from the results of the F test which obtained an F_{count} of 10.953 which was accepted at a significance level of 5% so it can be concluded that wages and incentives simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R²) is 0.372, this means that 37.2% of employee performance variables are influenced by wage and incentive variables. The remaining 62.8% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: wages, incentives, performance

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, keberhasilan dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau instansi, maupun perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setelah karyawan memenuhi tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan dalam perusahaan, kemudian setiap karyawan juga mempunyai hak dan kewajiban terhadap tempat kerjanya.

Hak dan kewajiban ini berkaitan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan. Jadi, tidak hanya perusahaan tetapi pada dasarnya karyawan pun memiliki hak dan kewajiban yang perlu dipenuhi juga. Hak dan kewajiban karyawan salah satunya adalah mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dijalankannya. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu memperhitungkan kinerja dan pengalaman kerja karyawan untuk menentukan besaran upah atau gaji yang tepat.

Menurut (Ruky, 2023) Upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas jasa yang telah dipersembahkannya dalam suatu hubungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Hal tersebut ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan yang menginginkan timbal balik dari karyawan dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Biasanya seorang pemimpin atau manager dalam perusahaan mempunyai cara untuk memotivasi karyawannya yaitu dengan cara memberikan upah atau gaji dan intensif secara adil tanpa membeda-bedakan. Insentif Menurut Abdullah (2018), adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Dari masalah yang timbul adanya pemberian upah dan insentif kepada karyawan, peneliti ingin meneliti tentang kedua hal tersebut. Apakah upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam Perusahaan tersebut juga sama dengan perusahaan lainnya, memberikan upah dan insentif kepada setiap karyawannya.

Dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan pada setiap tahunnya. Namun masih perlu adanya pengawasan yang lebih dari perusahaan tentang pemberian upah dan insentif kepada karyawan, karena masalah yang timbul dalam pembagian upah dan insentif ini masih terjadi pada perusahaan ini. Yaitu tentang kinerja yang dicapai oleh karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis : pengaruh upah terhadap kinerja karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang, seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang, dan seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang.

Tinjauan Teoritis

Pengertian upah

Menurut Ruky (2023) Upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas jasa yang telah dipersembahkannya dalam suatu hubungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Dessler (2016) mengemukakan bahwa tujuan pemberian upah adalah untuk:

1. Menarik dan mempertahankan karyawan
2. Meningkatkan motivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
4. Menjaga stabilitas sosial

Pengertian Insentif

Menurut Yani (2017) Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya. Menurut Martoyo (2019) tujuan

pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan dan penjualan meningkat.
2. Bagi Pegawai
 - a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
 - b) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu dan standar kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi, meningkatkan efektivitas, dan meningkatkan nilai ekonomi.

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian yang diambil peneliti adalah CV. Sepatu Shoeka Malang mulai bulan Februari 2024 – Juli 2024.

Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik yang teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan Teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel, variabel dependent (bebas) meliputi : upah dan insentif dan variabel independent (terikat) yaitu: kinerja karyawan.

Pengambilan data merupakan proses pengambilan data secara objektif melalui angket, dan observasi. Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS versi 29.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: regresi linear berganda, uji validitas, uji reabilitas, uji multikoloneliritas, uji heteroskedatisitas, uji normalitas, uji R^2 , uji F, uji t. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda atau *Ordinary Least Square (OLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil uji hipotesis dari penelitian ini akan ditampilkan pada tabel 1 dan 2 di bawah ini, sebagai berikut :

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,065	4,735		,014	,989
	X1	,940	,255	,623	3,691	<,001
	X2	-,037	,295	-,021	-,125	,901

Primer 2024

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29.

Konstanta sebesar jika tidak ada variabel

maka variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,065. Untuk variabel Upah (X) koefisien regresi sebesar 0,940 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,940. Untuk variabel Insentif (X2) koefisien regresi sebesar -0,037 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan akan mengurangi nilai Y sebesar 0,037, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

1. Uji T (Parsial)

hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t hitung sebesar 3,691 kemudian t tabel 2,026 dan nilai signifikansinya yaitu < 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima atau variable upah (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan hasil pengujian insentif menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki nilai t hitung sebesar -0,125 kemudian t tabel 2,026 dan nilai signifikasinya yaitu 0,901 lebih besar dari 0,05. Artinya Ha ditolak dan H0 diterima atau variabel insentif (X2) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.012	2	158.006	10.953	<,001 ^b
	Residual	533.763	37	14.426		
	Total	849.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), INSENTIF, UPAH

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 29. 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka nilai F sebesar 10,953 mempunyai nilai lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu 3,25 dengan nilai tingkat signifikansi < 0,001 kurang dari 0,05 yang artinya secara simultan variabel Upah (X1), dan variabel Insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel Upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang yang dibuktikan melalui hasil Uji T dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Ini berarti bahwa hasil yang diperoleh adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, hubungan antara upah dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan

yang nyata dan penting. Nilai t_{hitung} sebesar 3,691 > t_{tabel} sebesar 2,026 pada taraf signifikansi 0,05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa variabel Upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan ada pengaruh signifikan diterima. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Upah adalah 0,940. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam upah diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,940 unit. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara upah dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa upah berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2018) dengan hasil penelitian bahwa upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena semakin upah di tingkatkan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa upah yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang baik.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Jika dilihat dari hasil jawaban responden pada variabel upah menunjukkan bahwa upah yang diterima oleh karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang sudah memadai dan kompetitif dapat menjadi motivator yang kuat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara adil, mereka cenderung lebih terdorong untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya upah sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah yang kompetitif dan adil dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan seperti CV. Sepatu Shoeka Malang harus memberikan perhatian khusus pada kebijakan upah mereka sebagai bagian dari strategi keseluruhan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel Insentif (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sepatu Shoeka Malang yang dibuktikan melalui hasil Uji T dengan nilai signifikansi sebesar 0,901 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Upah terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa hubungan yang terdeteksi antara Insentif dan kinerja karyawan tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Nilai t_{hitung} sebesar $-0,125 < t_{tabel}$ sebesar 2,026. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dapat diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan ditolak. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Insentif adalah $-0,037$. Ini berarti bahwa menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,037 unit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja.

Meskipun insentif tidak terbukti signifikan, penting untuk mengevaluasi kembali sistem insentif yang ada. Mungkin saja desain sistem insentif yang kurang tepat atau nilai insentif yang tidak kompetitif menjadi penyebab kurangnya pengaruh terhadap kinerja. Insentif yang dirancang dengan baik dan diterapkan secara efektif masih bisa menjadi alat yang berguna untuk mendorong kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang sudah diteliti oleh Ruslan Efendi, Junita Lubis, dan Elvina (2020), Dina Indriani, Budi Wahono, dan Alfian Budi Primanto (2021), yang menemukan bahwa kinerja karyawan didukung oleh insentif. Namun

penelitian ini selaras oleh penelitian Siti Khofifah Nurjanah, dan Rini Lestari (2022), dan Resiana Dwiputri Rumondor (2021) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pemberian insentif yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang

Berdasarkan tabel 2 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($10.953 > 3,25$) dengan nilai tingkat signifikansi $< 0,001$ kurang dari 0,05 yang artinya secara simultan variabel Upah, dan variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepatu Shoeka Malang. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,372 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Upah dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,2% dan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variabel upah dan insentif dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja karyawan akan lebih maksimal. Ini menegaskan bahwa pengaruh upah dan insentif tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait dan berkontribusi terhadap hasil akhir, yaitu peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan upah dan insentif. Pentingnya Upah dan Insentif menunjukkan bahwa upah maupun insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara kedua variabel ini untuk mencapai hasil yang optimal. Karena kedua variabel terbukti signifikan, perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada satu variabel saja. Misalnya, jika hanya meningkatkan upah tanpa memperhatikan insentif, atau sebaliknya, maka dampaknya terhadap kinerja karyawan mungkin tidak sebesar jika kedua variabel ditingkatkan secara seimbang. Artinya, untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal, perusahaan perlu menyeimbangkan antara kenaikan upah dan pemberian insentif. Keduanya harus berjalan beriringan dan saling melengkapi.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Ruslan Efendi, Junita Lubis, dan Elvina (2020) dengan judul "Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Milano Panai Tengah". Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa upah dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian dan pembahasan pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sepatu Shoeka Malang peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Pengujian secara parsial Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena semakin upah di tingkatkan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa upah yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang baik.
2. Pengujian secara parsial Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Karena insentif bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja.
3. Pengujian secara simultan Upah dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menegaskan bahwa pengaruh upah dan insentif tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait dan berkontribusi terhadap hasil akhir, yaitu peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi Pemimpin CV. Sepatu Shoeka Malang

Melakukan evaluasi kembali sistem insentif yang ada. Mungkin saja desain sistem insentif yang kurang tepat atau nilai insentif yang tidak kompetitif menjadi penyebab kurangnya pengaruh terhadap kinerja. Insentif yang dirancang dengan baik dan diterapkan secara efektif masih bisa menjadi alat yang berguna untuk mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Fokus pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas. Semakin tinggi kontribusi terhadap perusahaan, semakin besar peluang untuk mendapatkan kenaikan upah atau promosi. Jangan ragu untuk memberikan masukan atau ide-ide baru kepada perusahaan. Karyawan yang proaktif akan lebih dihargai.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan model yang lebih mendalam. Misalnya, bisa tambahkan variabel baru atau pertimbangkan konteks khusus. Studi kasus di berbagai perusahaan dengan konteks yang berbeda juga akan memberikan pemahaman yang lebih baik. Penambahan faktor-faktor seperti lingkungan perusahaan atau faktor eksternal lainnya dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang hubungan antara upah, insentif, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menuju Kinerja Unggul*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, Susilo. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.
- M, Yani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ruky, A. (2023). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Yuni Suryani. 2019. "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi. Sakinah Mojokerto." 3(2011): 16-21.
- Efendi, Ruslan, Junita Lubis, and Elvina Elvina. 2020. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2): 1-11.
- Indriani, Dina, Budi Wahono, and Alfian Budi Primanto. 2021. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Dan Perawat Pada Klinik Rumah Luka Di Kabupaten Sidoarjo." *e-Jurnal Riset Manajemen* 10(03): 135-45.
- Siti Khofifah Nurjanah, and Rini Lestari. 2022. "Pengaruh Pemberian Intensif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Bandung *Conference Series: Accountancy* 2(1): 22-28.
- Rumondor, Resiana Dwiputri. 2021. "Pengaruh Kebijakan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9(2): 867-75.