

Tanggal Ujian : 08 Agustus
2022Tanggal Revisi: 12 Agustus
2022

Disetujui: 16 Agustus 2022

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG KAMPUNG BARU BALIKPAPAN)

Saryani^{*1}, Nurul Musfirah Khairiyah², Kety Lulu Agustin³

¹Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Balikpapan

²Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Balikpapan

³Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Balikpapan

saryani1625@gmail.com

ABSTRACT

This research is the result of a study in analyzing the influence of incentives, work motivation, and leadership on employee performance at PT. Pegadaian Kampung Baru Balikpapan Branch Office partially and simultaneously. Quantitative methods are used in this study to analyze the effect of incentives, work motivation, and leadership on employee performance. The test used is multiple linear regression analysis with the sample used is 32 people with data collection using a questionnaire. The results showed that the incentives, work motivation, and leadership variables simultaneously had a significant effect on the performance of the employees of PT Pegadaian Branch Kampung Baru. Incentives, work motivation, and leadership partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Kampung Baru Balikpapan Branch Office.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Leadership, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan hasil studi dalam menganalisis adanya pengaruh pemberian insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan secara parsial dan simultan. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan sampel yang digunakan adalah 32 orang dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Kampung Baru. Secara parsial variabel insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan manajemen yang baik. Menurut Stoner (Hindarti, 2017, hal.2), manajemen adalah tindakan merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan orang-orang organisasi dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jelas dari definisi ini bahwa manajemen adalah sarana untuk mencapai tujuan. Kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan secara langsung berkaitan dengan kemampuannya untuk memenuhi tujuannya. Salah satu upaya untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dapat diwujudkan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja dari setiap individu yang ada dalam perusahaan akan membantu mencapai keberhasilan perusahaan secara optimal. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari seluruh tindakan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan dan memenuhi harapan setiap orang di perusahaan, yaitu untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan dimana dapat menjadi indikator untuk penilaian kinerja karyawan. Insentif adalah sejenis penghargaan dalam bentuk imbalan atau bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas keberhasilan pekerjaan mereka (Moehariono, 2014, hal.259). Manfaat penting dari program insentif ini adalah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memacu kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat ketika ada tingkat motivasi karyawan yang tinggi, dan karyawan lebih mungkin bekerja keras untuk memenuhi tujuan yang telah mereka tetapkan. Maka dengan adanya motivasi tinggi yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya (Nurhaedah *et al.*, 2021). Faktor kepemimpinan menjadi pengaruh yang penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses memberi motivasi kepada pihak lain untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang menyangkut kemampuan dalam memengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan (Widiyono & Pakkanna, 2013, hal.69).

Penelitian ini mengambil objek PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan berlokasi di Jalan Letjend Suprpto No. 16 Balikpapan merupakan kantor cabang pembantu yang terletak di kecamatan Balikpapan Barat dan memiliki lima Unit Pelayanan Cabang (UPC) yang merupakan anak cabang yang melayani kegiatan operasional seperti pada kantor cabang. PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan telah menerapkan pemberian insentif atau imbalan kepada karyawan, motivasi kerja sebagai dorongan untuk karyawan, dan penerapan sikap kepemimpinan dalam pengelolaan internal kantor cabang yang dapat menunjang kinerja karyawannya. Adapun berikut ini merupakan data jumlah karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kampung Baru Tahun 2022:

Tabel 1 Jumlah Karyawan Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Penaksir Cabang	2
3	Pengelola Agunan	1
4	Kasir	6
5	Pengelola UPC	5
6	Satpam	11
7	Kepala Unit Bisnis Mikro	1
8	<i>Driver</i>	1
9	<i>Office Boy</i>	1
10	BPO	4
	Jumlah	33

Sumber : PT Pegadaian Cabang Kampung Baru (2022)

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah dalam pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan?
2. Apakah pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan?
4. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.

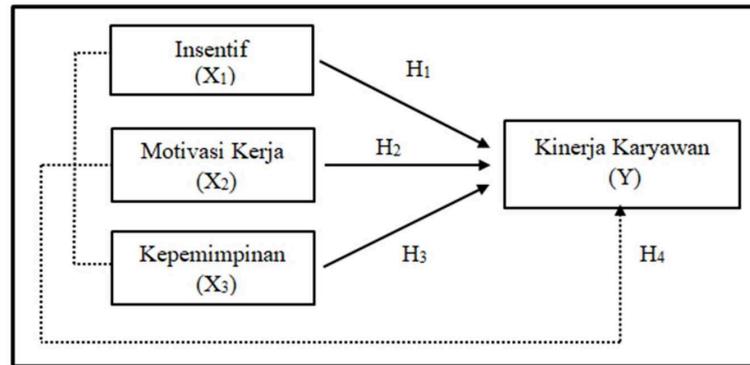
1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Arianti (2018), menunjukkan bahwa insentif, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Menurut Amanu (2020), motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal.

Menurut Nurhaedah et al. (2021), terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Propertindo, sedangkan variabel insentif dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Propertindo. Rahayu & Ruhamak (2017), yang mengungkapkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepemimpinan dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap.

Menurut Sitompul & Saragih (2020), mengemukakan bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel insentif yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). Penelitian lain dilakukan oleh Safitri (2017) yang memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif. Untuk sebagian besar, kinerja karyawan terpengaruh secara positif oleh tingkat motivasi karyawan. Variabel kepemimpinan, di sisi lain, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang.

1.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber : Dikembangkan oleh penulis (2022)

1.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi sementara mengenai penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga pemberian insentif, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
- H₂ : Diduga pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
- H₃ : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
- H₄ : Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.

2. Metodologi

2.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2022 sampai bulan Juli 2022 di PT. Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan yang beralamat di Jalan Letjend Suprpto No. 16 Balikpapan meliputi kantor cabang pembantu dan unit pelayanan cabang.

2.2. Jenis Data dan Metode Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner dan data sekunder berupa tinjauan pustaka yang berisi materi terkait variabel, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian, dan sebagainya.. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan lembar pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan dan melakukan studi kepustakaan terhadap literatur yang meliputi jurnal dan buku untuk memperoleh data dan teori yang relevan terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

2.3. Metode Analisis Data

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pemberian insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan jenis penelitian kuantitatif. Perhitungan statistik menggunakan *software* IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 28.0 *for windows* dengan melakukan uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinan (R²), dan uji hipotesis meliputi uji f dan uji t.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Insentif (X ₁)	Item 1	0,680	0,349	Valid
	Item 2	0,805	0,349	Valid
	Item 3	0,547	0,349	Valid
	Item 4	0,718	0,349	Valid
	Item 5	0,906	0,349	Valid
	Item 6	0,631	0,349	Valid
	Item 7	0,623	0,349	Valid
	Item 8	0,786	0,349	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	Item 1	0,707	0,349	Valid
	Item 2	0,778	0,349	Valid
	Item 3	0,469	0,349	Valid
	Item 4	0,806	0,349	Valid
	Item 5	0,590	0,349	Valid
	Item 6	0,601	0,349	Valid
	Item 7	0,749	0,349	Valid
	Item 8	0,725	0,349	Valid
	Item 9	0,644	0,349	Valid
Kepemimpinan (X ₃)	Item 1	0,633	0,349	Valid
	Item 2	0,601	0,349	Valid
	Item 3	0,771	0,349	Valid
	Item 4	0,761	0,349	Valid
	Item 5	0,777	0,349	Valid
	Item 6	0,654	0,349	Valid
	Item 7	0,745	0,349	Valid
	Item 8	0,569	0,349	Valid
	Item 9	0,737	0,349	Valid
	Item 10	0,434	0,349	Valid
	Item 11	0,447	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,765	0,349	Valid
	Item 2	0,562	0,349	Valid
	Item 3	0,749	0,349	Valid
	Item 4	0,753	0,349	Valid
	Item 5	0,780	0,349	Valid
	Item 6	0,722	0,349	Valid
	Item 7	0,707	0,349	Valid
	Item 8	0,717	0,349	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,349 (nilai r tabel untuk sampel berjumlah 32 diambil dari tabel distribusi r tabel signifikansi 5%), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Insentif (X ₁)	0,856	0,700	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,846	0,700	Reliabel
3	Kepemimpinan (X ₃)	0,861	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa semua variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dengan demikian setiap butir pernyataan variabel kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

3.3. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08670108
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.075
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas kita dapat melihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* bahwa besarnya nilai signifikansi adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya dapat dikatakan bahwa hasil uji berdistribusi normal sehingga model regresi layak untuk dipakai.

3.4. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

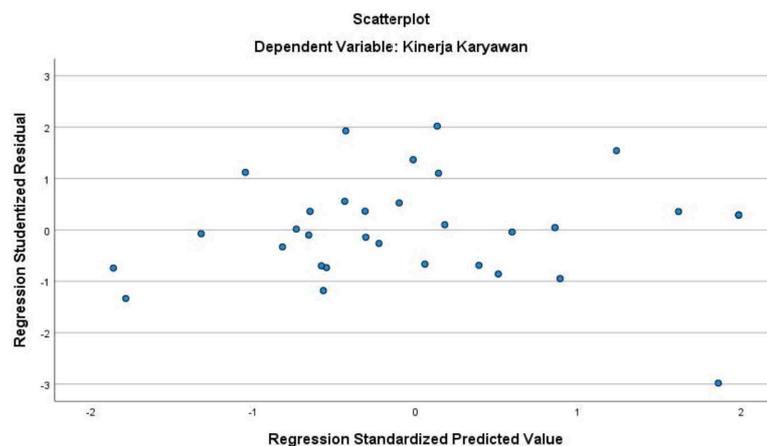
3.5. Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	.602	1.662
	Motivasi Kerja	.639	1.564
	Kepemimpinan	.627	1.594

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independen > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Nilai VIF > 10 menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada korelasi antar variabel independen.

3.6. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dalam penelitian ini.

3.7. Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.538	4.551
	Insentif	.263	.127
	Motivasi Kerja	.391	.119
	Kepemimpinan	.234	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari hasil uji regresi diatas, model persamaan regresi untuk mengetahui hasil regresi adalah sebagai berikut: $Y = -1,538 + 0,263X_1 + 0,391X_2 + 0,234X_3$.

3.8. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.656	2.196

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel, nilai koefisien determinan dilihat dari *Adjusted R Square* yaitu 0,656. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 65,6%. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya yaitu 34,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

3.9. Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.016	3	99.672	20.675	.000 ^b
	Residual	134.984	28	4.821		
	Total	434.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 20,675, ini artinya nilai 0,000 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} 20,675 > F_{tabel} 2,93$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.10. Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.338	.738
	Insentif	2.079	.047
	Motivasi Kerja	3.272	.003
	Kepemimpinan	2.106	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan dengan nilai koefisien $0,047 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,079 > t_{tabel} 2,048$, maka H_a diterima.

- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan dengan nilai koefisien $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,272 > t_{tabel} 2,048$, maka H_a diterima.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan dengan nilai koefisien $0,044 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,106 > t_{tabel} 2,048$, maka H_a diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu *software* SPSS Versi 28.0, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian insentif, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Baru Balikpapan.

5. Saran

- 1) Berdasarkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk selalu meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan agar karyawan terus termotivasi dalam bekerja dan untuk pemimpin agar selalu menerapkan kepemimpinan yang baik dan tepat karyawan sikap pemimpin pun juga memengaruhi karyawan dalam bekerja.
- 2) Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hal terkait, sebaiknya menambah dan menggunakan variabel-variabel lain yang benar-benar dapat dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden agar hasil karyanya lebih sempurna dan berbeda dari penelitian sebelumnya.

6. Ucapan Terimakasih

Terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Bapak Ramli, S.E., M.M, selaku Direktur Politeknik Negeri Balikpapan
2. Ibu Dessy Handa Sari, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Balikpapan
3. Ibu Kety Lulu Agustin, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan dan Keuangan
4. Ibu Nurul Musfirah Khairiyah, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran dalam penyelesaian tugas akhir ini
5. Ibu Kety Lulu Agustin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran dalam penyelesaian tugas akhir ini
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Program Studi Perbankan & Keuangan Politeknik Negeri Balikpapan yang telah mendidik dan memberikan ilmunya.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberi dukungan serta mencurahkan kasih sayang dan limpahan do'a yang sangat berarti sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini
8. Bapak Sandi Setiawan, S.E. selaku Pimpinan Cabang Pegadaian Cabang Kampung Baru yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian pada PT. Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan
9. Seluruh karyawan karyawati PT Pegadaian Cabang Kampung Baru Balikpapan yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian saya dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu

10. Teman dan sahabat saya yang telah memberikan dukungan untuk saya dapat semangat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Daftar Pustaka

Amanu, M. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Zigo Media Mandiri Kabupaten Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.

Arianti, D. 2018. *Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Syariah Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Hindarti, S. 2017. *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: Inteligencia Media.

Moehersono 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nurhaedah, M.A., Hidayat, M. & Gusti, D.H. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(Vol 2 No 3 (2021): Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia): 463–472. Tersedia di <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>.

Rahayu, B. & Ruhamak, M.D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1): 1–22.

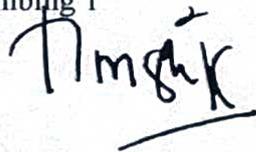
Safitri, R.A. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Sitompul, S.S. & Saragih, Y.O. 2020. Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1): 13–24.

Widiyono & Pakkanna, M. 2013. *Pengantar Bisnis Respon Terhadap Dinamika Global Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Artikel ini telah direvisi dan disetujui oleh pembimbing 1 & 2:

Pembimbing 1



Nurul Musfirah Khairiyah, S.E., M.M.
NIP.199007102019032021

Pembimbing 2



Kety Lulu Agustin S.E., M.M.
NIK.202190005

Note : Format ttd persetujuan di scan dan dilampirkan di artikel untuk dipublikasikan ke tim editor JMAP Poltekba. [<http://ejournal.poltekba.ac.id/index.php/jmap>]