

Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu

Bambang Haryanto^{1✉}, Nurul Hayat², Shoalihin³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Begitu pula dengan insentif non finansial yang berpengaruh signifikan, meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil, dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,000$. Temuan ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara faktor hygiene (insentif finansial) dan motivator (insentif non finansial) dalam menciptakan kinerja kerja yang optimal. Dengan demikian, strategi pemberian insentif yang terpadu menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan koperasi.

Kata kunci: Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of financial and non-financial incentives on employee performance, both partially and simultaneously, at Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. The research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The population consists of all employees of the cooperative, and the sampling technique used is total sampling. Data were collected through questionnaires and processed using SPSS version 25. The results show that financial incentives have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, non-financial incentives also have a significant effect, although to a lesser extent, with a significance value of $0.044 < 0.05$. Simultaneously, both independent variables significantly affect employee performance, as indicated by the F-test result with a significance value of 0.000 . These findings support Herzberg's Two-Factor Theory, which emphasizes the importance of balancing hygiene factors (financial incentives) and motivator factors (non-financial incentives) to achieve optimal work performance. Therefore, an integrated incentive strategy is essential to enhance employee productivity and loyalty within the cooperative.

Keywords: Financial incentives, Non-financial incentives, Employee performance

Copyright (c) 2025 **Bambang Haryanto**

✉ Corresponding author :

Email Address : haryantobambang555@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan organisasi, karena segala proses dan keputusan strategis sangat bergantung pada kualitas dan kontribusi karyawan. Dalam studi terbaru, Pranata dan Siregar (2022) menekankan bahwa kinerja pegawai adalah cerminan langsung dari efektivitas organisasi dalam mengelola SDM. Demikian pula,

Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial.....

menurut Lestari dan Nurcahyani (2023), peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan sangat ditentukan oleh kebijakan organisasi dalam memberikan penghargaan atas hasil kerja. Salah satu instrumen penting dalam manajemen SDM yang terbukti mendorong kinerja adalah pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Insentif finansial meliputi gaji, bonus, tunjangan, dan bentuk kompensasi lainnya yang berkaitan langsung dengan imbalan materi. Sementara itu, insentif non finansial berfokus pada aspek psikologis dan sosial, seperti apresiasi, jenjang karier, pelatihan, atau suasana kerja yang mendukung. Hasil kajian oleh Salsabila dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan antara dua jenis insentif ini mampu menciptakan motivasi kerja yang kuat dan berkelanjutan. Sementara itu, Fitriani dan Ma'ruf (2021) menyatakan bahwa pemberian insentif yang relevan dan transparan dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, peran insentif dalam meningkatkan kinerja menjadi perhatian penting dalam manajemen modern, terutama di sektor-sektor yang bergantung pada SDM sebagai penggerak utama operasional.

Namun demikian, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang seragam dalam berbagai penelitian. Studi oleh Nurfadilah dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa insentif finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Makassar. Temuan serupa dikemukakan oleh Rahayu dan Susanto (2023) pada sektor perhotelan, di mana insentif yang tepat mampu meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, penelitian oleh Maulana dan Widodo (2021) menunjukkan bahwa insentif finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi karena faktor kepercayaan dan persepsi keadilan yang rendah. Selain itu, studi Syamsul dan Zulkifli (2020) mengungkapkan bahwa meskipun insentif diberikan secara berkala, efeknya terhadap produktivitas pegawai tidak signifikan jika tidak didukung oleh iklim kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang adil.

Hasil-hasil yang saling bertentangan ini mencerminkan adanya gap riset yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi yang berbeda, seperti koperasi di wilayah non-perkotaan. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor industri, swasta besar, dan korporasi di kota besar, sementara kajian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja di lingkungan koperasi daerah masih sangat terbatas (Utami & Dwiwulandari, 2023; Rachmawati & Yuliana, 2020). Koperasi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari perusahaan konvensional, baik dari sisi struktur organisasi, sistem penggajian, hingga hubungan antarpegawai yang lebih bersifat kekeluargaan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nuansa Perkasa di Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat, merupakan salah satu koperasi besar yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perputaran ekonomi lokal. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa hambatan dalam pengelolaan SDM, seperti keterlambatan pembayaran gaji, fasilitas kerja yang terbatas, dan minimnya bentuk penghargaan terhadap karyawan berprestasi. Kondisi ini memperlihatkan adanya kelemahan dalam sistem insentif yang dapat berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan studi terbaru oleh Farida dan Prasetyo (2023) yang menyebutkan bahwa ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realisasi insentif dapat memicu ketidakpuasan kerja, bahkan memicu turnover. Dalam konteks serupa, Dewi dan Fadillah (2022) menjelaskan bahwa pemberian insentif yang tidak terstruktur di koperasi daerah seringkali menurunkan semangat kerja karyawan dan menurunkan loyalitas.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh peran strategis koperasi sebagai penggerak ekonomi berbasis masyarakat, terutama di wilayah seperti Kabupaten Dompu yang masih menghadapi tantangan kesejahteraan dan pemerataan pembangunan. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM menjadi aspek krusial dalam menjamin keberlangsungan dan keberhasilan operasional koperasi. Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM (2023), salah satu penyebab rendahnya produktivitas koperasi di daerah adalah lemahnya sistem

penghargaan terhadap karyawan. Oleh karena itu, penelitian yang berfokus pada insentif dan kinerja dalam lingkungan koperasi dapat memberikan kontribusi praktis dalam penyusunan kebijakan internal, serta memperkaya literatur ilmiah yang saat ini masih minim.

Selain urgensi praktis, penelitian ini juga memiliki nilai kebaruan (*novelty*), yaitu dengan mengkaji pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dalam konteks koperasi di wilayah non-perkotaan. Penelitian semacam ini sangat penting, mengingat dinamika dan kultur kerja koperasi daerah memiliki karakteristik tersendiri yang tidak bisa disamakan dengan organisasi komersial pada umumnya (Zahra & Permana, 2024; Sari & Hidayati, 2021). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam perumusan strategi peningkatan kinerja SDM koperasi, serta menjadi sumbangan teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM berbasis lokalitas.

Berdasarkan paparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Dompu."

KAJIAN PUSTAKA

Grand Teori

Penelitian ini berlandaskan pada Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, yang dikenal sebagai Two-Factor Theory of Motivation. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu hygiene factors dan motivator factors. Hygiene factors adalah faktor-faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang, jika tidak terpenuhi, akan menyebabkan ketidakpuasan, namun pemenuhannya tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Sebaliknya, motivator factors merupakan faktor internal seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri yang mendorong kepuasan kerja dan peningkatan kinerja (Herzberg dalam Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks penelitian ini, insentif finansial seperti bonus, gaji, dan tunjangan termasuk dalam hygiene factors, sedangkan insentif non finansial seperti pengakuan, peluang pelatihan, suasana kerja nyaman, dan promosi jabatan termasuk dalam motivator factors. Kedua jenis insentif tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan ketepatan waktu kerja. Herzberg menegaskan bahwa pemberian insentif yang tepat tidak hanya mencegah ketidakpuasan, tetapi juga mampu menciptakan dorongan kerja yang berkelanjutan (Robbins & Judge, 2022; Herzberg dalam Luthans, 2021). Oleh karena itu, teori ini menjadi dasar logis dalam penelitian ini untuk menguji bagaimana kombinasi insentif finansial dan non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Koperasi Simpan Pinjam.

Insentif

Menurut (Ayu, 2018) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Astuti, 2021). Insentif adalah pemberian penghargaan atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan agar bekerja dengan baik sehingga terciptanya kinerja yang berkualitas.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut (Rahayu, 2017), tujuan pemberian insentif pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan; 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan. 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral

kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi. 3) Meningkatkan produktifitas Perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi Pegawai; 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok. 2) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan suatu cara Perusahaan atau organisasi memberikan penghargaan kepada karyawannya yang telah memenuhi tujuan dan berprestasi baik. Perusahaan biasanya memberikan penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, dan program bagi hasil, terutama tunjangan seperti asuransi Kesehatan, transportasi dan liburan (Pudjiastuti et al, 2022). Menurut pernyataan (chelladurai&kim,2022) bahwa adanya insentif finansial yang diterima karyawan yakni upah atau bonus, semua jenis tunjangan karyawan, dan lain sebagainya seperti liburan akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Cara pemberian insentif finansial yang dapat dilakukan; 1) Gaji 2) Komisi. 3) Kenaikan Gaji. Dalam konteks koperasi simpan pinjam, insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kinerja melebihi target yang ditetapkan. Menurut Ayu (2018), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja di atas standar. Sementara itu, Astuti (2021) menjelaskan bahwa insentif merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai guna meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas terhadap tujuan institusi.

Insentif dalam koperasi dapat berbentuk finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non finansial seperti penghargaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, suasana kerja yang nyaman, atau kesempatan pelatihan. Keduanya dirancang untuk memperkuat motivasi dan memengaruhi perilaku kerja karyawan. Adapun alat ukur dari insentif finansial dalam penelitian ini di adaptasi dari penelitian (Rahayu, 2017), yaitu: 1. Penilaian Prestasi kerja, 2. Jaminan keamanan dan keselamatan kerja, 3. Upah atau gaji.

Pengertian Insentif Non Finansial

Selain memberikan insentif finansial, Perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan dengan pekerjaan mereka. Insentif non finansial adalah apresiasi yang diberikan Perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau anggota yang telah mencapai target dan berprestasi. Menurut Apsari (2017), Insentif non finansial merupakan suatu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif. Dalam penelitian ini, pemahaman terhadap insentif non finansial digunakan untuk menelaah bagaimana bentuk penghargaan non material yang diterapkan pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian insentif non finansial yang tepat dapat menjadi strategi alternatif yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan loyalitas karyawan.

Dengan demikian, variabel insentif non finansial menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor koperasi lokal. Faktor yang perlu diperhatikan dalam memberikan insentif non finansial Menurut Rivai dan Sagala (2003) yaitu; 1) Pemberian perlengkapan khusus dan fasilitas pada ruang kerja. 2) Pemberian gelar atau penghargaan secara resmi. 3) Liburan. 4) Hiburan. Cara pemberian insentif non finansial yang dapat dilakukan; 1) Penghargaan. 2) Promosi. 3) Pelatihan dan pengembangan. 4) Lingkungan kerja yang nyaman. Adapun alat ukur dari insentif finansial dalam penelitian ini di adaptasi dari penelitian Apsari (2017), yaitu: 1. Pengakuan dan apresiasi, 2. Pengembangan karir dan lingkungan kerja, 3. Penghargaan loyalitas, 4. Motivasi dan keterlibatan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, termasuk dalam konteks koperasi simpan pinjam. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nurjaya (2021), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan kinerja perusahaan secara keseluruhan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan bersama. Kinerja karyawan mencakup hasil yang dicapai secara individu dalam menjalankan peran kerja sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan.

Senada dengan itu, Putri (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa baik tugas dan tanggung jawab tersebut telah dijalankan. Kinerja bukan hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks koperasi simpan pinjam, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan kepada anggota, tingkat kepuasan pelanggan, serta keberhasilan operasional koperasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh koperasi, yang mencerminkan aspek produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, loyalitas, serta tanggung jawab dalam bekerja. Pemahaman ini menjadi penting untuk menilai sejauh mana insentif, baik finansial maupun non finansial, dapat memengaruhi motivasi dan hasil kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. Menurut Nurjaya (2021), menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut; 1) Kuantitas hasil kerja. 2) Ketelitian. 3) Kepemimpinan. 4) Kejujuran. 5) Kreativitas.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah **pendekatan kuantitatif**, yaitu metode yang bertujuan menguji teori melalui analisis hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen penelitian, sehingga menghasilkan data berbentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik (Noor, 2012:38). Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu yang berjumlah 40 orang (Arikunto, 2013). Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh**, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Pemilihan teknik ini mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan pengambilan data dari seluruh anggota populasi untuk memperoleh hasil yang representatif. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 40 orang karyawan.

Data dikumpulkan menggunakan **kuesioner** yang disusun dalam skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait variabel penelitian (Sugiyono, 2017). Penggunaan kuesioner dipilih karena efisien untuk jumlah responden yang relatif besar dan memudahkan pengolahan data secara kuantitatif.

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap indikator terhadap total skor variabel. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen reliabel jika nilai alpha $> 0,60$. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21 (Ghozali, 2018). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui ukuran rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum.

Metode regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi insentif finansial

β_2 = Koefisien regresi insentif non finansial

ε = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

		Descriptive Statistics				
		N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Pemberian insentif finansial (X_1)		40	10	43	34.28	7.466
Pemberian insentif non finansial (X_2)		40	22	49	39.48	6.337
Kinerja Karyawan (Y)		40	14	50	37.35	8.420
Valid N (listwise)		40				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 1 dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Variabel pemberian insentif finansial (X_1) memiliki nilai minimum 10, maksimum 43 dan rata-rata 34,28. Angka rata-rata ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pemberian insentif finansial tergolong sangat baik. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 7,466 yang cukup jauh dari angka 0 (nol) mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki variasi yang cukup tinggi. (2) Variabel pemberian insentif non finansial (X_2) memiliki nilai minimum 22, maksimum 49 dan rata-rata 39,48. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa pemberian insentif non finansial responden termasuk dalam kategori sangat baik. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 6,337 yang cukup jauh dari angka nol (0), hal ini mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki variasi yang cukup tinggi. (3) Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 14, maksimum 50 dan rata-rata 37,35. Angka rata-rata menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja karyawan tergolong sangat baik. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 8,420 yang cukup jauh dari angka nol (0) mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki variasi yang cukup tinggi.

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Nomor	Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5\%$	keterangan
1	Pemberian insentif finansial (X_1)	X1.1	0,774	0,3120	Valid
		X1.2	0,787	0,3120	Valid
		X1.3	0,647	0,3120	Valid
		X1.4	0,840	0,3120	Valid

2	Pemberian insentif non finansial(X2)	X1.5	0,585	0,3120	Valid
		X1.6	0,706	0,355	Valid
		X1.7	0,626	0,3120	Valid
		X1.8	0,706	0,3120	Valid
		X1.9	0,748	0,3120	Valid
		X2.1	0,619	0,3120	Valid
		X2.2	0,496	0,3120	Valid
		X2.3	0,457	0,3120	Valid
		X2.4	0,300	0,3120	Valid
		X2.5	0,607	0,3120	Valid
		X2.6	0,495	0,3120	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	X2.7	0,471	0,3120	Valid
		X2.8	0,593	0,3120	Valid
		X2.9	0,473	0,3120	Valid
		X2.10	0,564	0,3120	Valid
		X2.11	0,662	0,3120	Valid
		X3.1	0,652	0,3120	Valid
		X3.2	0,869	0,3120	Valid
		X3.3	0,564	0,3120	Valid
		X3.4	0,808	0,3120	Valid
		X3.5	0,670	0,3120	Valid
		X3.6	0,774	0,3120	Valid
		X3.7	0,587	0,3120	Valid
		X3.8	0,461	0,3120	Valid
		X3.9	0,861	0,3120	Valid
		X3.10	0,808	0,3120	Valid
		X3.11	0,670	0,3120	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, seluruh item pernyataan dari variabel Pemberian Insentif Finansial (X1), Pemberian Insentif Non Finansial (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu $> 0,3120$, yang dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan telah valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel			Cronbach's Alpha	Koefisien alpha	Keterangan
Pemberian insentif finansial (X1)			0,875	0,60	Reliabel
Pemberian insentif non finansial(X2)			0,734	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)			0,900	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa variabel Pemberian Insentif Finansial (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875, variabel Pemberian Insentif Non Finansial (X2) sebesar 0,734, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,900. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari nilai batas minimal reliabilitas yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29374356
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, perolehan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,964 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, yang dapat diartikan bahwa variabel Pemberian Insentif Finansial (X1), Pemberian Insentif Non Finansial (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) sudah berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

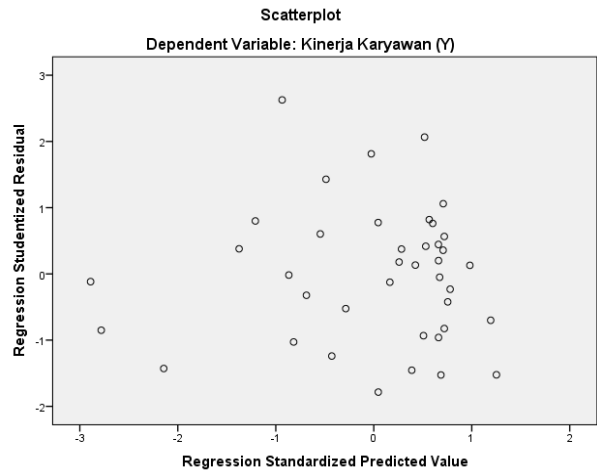
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pemberian insentif finansial (X1)	.819	1.221
	Pemberian insentif non finansial(X2)	.819	1.221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 5 di atas yaitu tabel hasil uji multikolinearitas, perolehan nilai Tolerance dari variabel Pemberian Insentif Finansial (X1) sebesar $0,819 > 0,10$ dan variabel Pemberian Insentif Non Finansial (X2) sebesar $0,819 > 0,10$. Sementara itu, perolehan nilai VIF dari variabel Pemberian Insentif Finansial (X1) sebesar $1,221 < 10$ dan variabel Pemberian Insentif Non Finansial (X2) sebesar $1,221 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot terlihat acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu seperti kerucut atau kipas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model			Unstandardized Coefficients	
			B	Std. Error
1	(Constant)		-2.158	4.703
	Pemberian insentif finansial (X1)		.857	.104
	Pemberian insentif non finansial(X2)		.256	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 6 yaitu tabel hasil uji regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant negatif sebesar -2,158, yang artinya ketika variabel Pemberian Insentif Finansial (X1) dan Pemberian Insentif Non Finansial (X2) berada di angka 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 2,158 atau 215,8%.
2. Variabel Pemberian Insentif Finansial (X1) memiliki nilai koefisien (B) positif sebesar 0,857, yang artinya ketika variabel Pemberian Insentif Finansial (X1) meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,857 atau 85,7%.
3. Variabel Pemberian Insentif Non Finansial (X2) memiliki nilai koefisien (B) positif sebesar 0,256, artinya jika variabel Pemberian Insentif Non Finansial (X2) meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,256 atau 25,6%.

Uji T (Parsial)**Tabel 7.** Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	Pemberian insentif finansial (X1)	8.207	.000
	Pemberian insentif non finansial(X2)	2.083	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberian Insentif Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 8,207 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,02619, serta perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi pemberian insentif finansial, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.
2. Pengaruh Pemberian Insentif Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,083 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,02619, serta perolehan nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Hasil ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, insentif non finansial seperti penghargaan atau pengakuan juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak sebesar insentif finansial.

Uji F (Simultan)**Tabel 8.** Hasil Uji F(Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2046.087	2	1023.043	52.645	.000 ^b
	Residual	719.013	37	19.433		
	Total	2765.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberian insentif non finansial(X2), Pemberian insentif finansial (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $52,645 > 3,25$ yaitu nilai dari F tabel, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel pemberian insentif finansial (X1) dan pemberian insentif non finansial (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.726		4.408

a. Predictors: (Constant), Pemberian insentif non finansial(X2), Pemberian insentif finansial (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 9 nilai Adjusted R Square pada model regresi sebesar 0,726 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, sekitar 72,6% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif finansial (X1) dan pemberian insentif non finansial (X2). Sisa sebesar 27,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pembahasan**Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 8,207 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,02619, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara empiris, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan insentif finansial secara langsung mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas, tanggung jawab, maupun efisiensi dalam bekerja. Dalam konteks koperasi sebagai lembaga keuangan yang bersifat pelayanan dan berbasis kepercayaan, insentif finansial menjadi faktor penting untuk menjaga semangat dan loyalitas karyawan. Bentuk-bentuk insentif finansial seperti gaji yang sesuai dengan beban kerja, bonus berdasarkan hasil evaluasi kinerja, serta jaminan keamanan dan keselamatan kerja memainkan peran sentral dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa imbalan finansialnya sebanding dengan kontribusi yang diberikan cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal.

Aspek penilaian prestasi kerja juga tidak kalah penting. Ketika karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dievaluasi secara objektif oleh atasan dan berdampak pada peningkatan pendapatan, maka akan muncul dorongan internal untuk bekerja lebih baik. Penilaian kinerja yang adil memberi sinyal bahwa usaha dan pencapaian individu dihargai, sehingga tercipta motivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Selain itu, rasa aman dalam bekerja baik dari sisi fisik (keselamatan kerja) maupun sosial (jaminan posisi atau status pekerjaan) juga menjadi bagian dari insentif finansial yang dirasakan secara tidak langsung. Dalam lingkungan koperasi yang menuntut akurasi, kepercayaan, dan pelayanan cepat, jaminan tersebut menjadi pondasi penting agar karyawan dapat fokus menjalankan tanggung jawabnya tanpa rasa khawatir.

Semua aspek ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, di mana insentif finansial termasuk dalam hygiene factors. Herzberg menyatakan bahwa meskipun hygiene factors tidak selalu meningkatkan kepuasan secara langsung, ketidakhadirannya akan menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, penyediaan insentif finansial yang memadai oleh koperasi tidak hanya penting untuk menjaga stabilitas tenaga kerja, tetapi juga sebagai syarat dasar terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rini (2020), yang menyimpulkan bahwa gaji, bonus, dan tunjangan yang adil memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam

berbagai konteks organisasi, termasuk koperasi, insentif finansial tetap menjadi instrumen utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, dalam lingkup Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu, pemberian insentif finansial yang tepat dan proporsional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja, memberikan pelayanan terbaik, serta menjaga integritas dan profesionalisme dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,083 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,02619 dan tingkat signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Meski pengaruhnya tidak dominan, temuan ini menegaskan bahwa dukungan non material tetap menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif dan berkualitas. Dalam lingkungan kerja koperasi yang menekankan kedekatan sosial dan kolaborasi tim, aspek non finansial seperti pengakuan, penghargaan loyalitas, motivasi kerja, peluang pengembangan diri, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan sangat berperan dalam membangun semangat kerja. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusi mereka, diberi ruang untuk berkembang, serta dilibatkan dalam kegiatan organisasi, cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif dan bertanggung jawab.

Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, khususnya pada dimensi motivator factors. Menurut Herzberg, motivator factors adalah elemen intrinsik dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang untuk tumbuh dan berkembang. Ketika faktor-faktor ini hadir, karyawan tidak hanya puas, tetapi juga lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan. Dalam hal ini, insentif non finansial bertindak sebagai pemicu motivasi internal yang bersifat jangka panjang. Sebagai contoh, bentuk pengakuan sederhana dari pimpinan atas pencapaian kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, atau suasana kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan rasa memiliki terhadap organisasi, merupakan bagian dari strategi manajerial yang mampu meningkatkan loyalitas dan dedikasi. Di Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu, strategi semacam ini penting karena peran karyawan tidak hanya sebatas administratif, tetapi juga membangun kepercayaan dengan anggota koperasi dan menjaga kualitas layanan.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Fauziah dan Mahmud (2021), yang menyatakan bahwa insentif non finansial seperti pemberdayaan, penghargaan moral, dan pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa ketika organisasi memberikan perhatian terhadap aspek non material, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga membangun iklim organisasi yang sehat dan produktif. Dengan demikian, pemberian insentif non finansial terbukti menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. Karyawan yang merasa dihargai secara non material akan lebih terlibat secara emosional dan profesional dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Secara Simultan Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu

Berdasarkan hasil analisis uji F yang ditampilkan dalam Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,645, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,25, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Temuan ini memperlihatkan bahwa kedua jenis insentif baik material berupa kompensasi finansial, maupun non material seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Karyawan akan bekerja dengan lebih maksimal ketika merasa kebutuhan finansialnya terpenuhi, sekaligus memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kontribusinya.

Hasil ini juga sejalan dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan Teori Dua Faktor dari Herzberg, yang membedakan antara hygiene factors dan motivator factors. Insentif finansial seperti gaji, tunjangan, dan jaminan sosial termasuk dalam kategori hygiene factors yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, sementara insentif non finansial seperti penghargaan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri termasuk dalam motivator factors yang mampu mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan menggabungkan kedua faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya stabil secara struktural, tetapi juga produktif dan memotivasi secara psikologis.

Selain didukung oleh teori, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan empiris dalam penelitian Nugroho dan Lestari (2021), yang menyimpulkan bahwa kombinasi insentif finansial dan non finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mereka menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar (fisik) dan psikologis secara bersamaan dapat menciptakan keseimbangan yang ideal dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di lingkungan Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu, strategi pemberian insentif yang seimbang dan terpadu antara aspek finansial dan non finansial terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menjadi dasar penting bagi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kepuasan, loyalitas, dan produktivitas kerja jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian statistik regresi linier berganda, diketahui bahwa insentif finansial maupun non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. Secara parsial, insentif finansial seperti gaji, bonus, dan jaminan keselamatan kerja yang sepadan dengan beban serta tanggung jawab terbukti mampu meningkatkan semangat, disiplin, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, insentif non finansial seperti pengakuan kontribusi, kesempatan pengembangan diri, pelatihan, dan keterlibatan dalam proses kerja juga memberikan dampak positif terhadap motivasi intrinsik meski tidak sebesar pengaruh insentif finansial. Kombinasi keduanya menciptakan dorongan menyeluruh, tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi tetapi juga memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, selaras dengan teori Herzberg tentang faktor hygiene dan motivator. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan insentif finansial melalui struktur gaji yang adil, pembayaran tepat waktu, dan kompensasi berbasis kinerja; memperluas insentif non finansial melalui apresiasi terbuka, akses pelatihan, dan lingkungan kerja yang suportif; serta mengintegrasikan kedua jenis insentif secara seimbang untuk mendorong kinerja optimal, kreativitas, dan loyalitas. Penelitian mendatang disarankan mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Referensi:

- Apsari, I. (2017). Pengaruh insentif non finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 45–52.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, A., Junaidin, J., Syarifuddin, S., Herison, R., & Syukur, A. (2024). The Impact of Cross-Cultural Management on Global Collaboration and Performance. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(2), 30-42.
- As'ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Astuti, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ayu, R. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 33–41.
- Chelladurai, P., & Kim, A. C. H. (2022). *Human Resource Management in Sport and Recreation* (4th ed.). Champaign: Human Kinetics.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dewi, R., & Fadillah, R. (2022). Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan koperasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(1), 60–71.
- Fauziah, R., & Mahmud, A. (2021). *Pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan dan Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 114–124.
- Farida, N., & Prasetyo, A. (2023). Ketidaksesuaian insentif dan dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 15(2), 89–98.
- Fitriani, R., & Ma'ruf, A. (2021). Insentif dan loyalitas karyawan: Studi pada sektor jasa. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 15–23.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (dalam) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi* (Edisi 18, Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2016). *Principles of Marketing* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Lestari, M., & Nurcahyani, A. (2023). Motivasi kerja dan efektivitas organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 22–30.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Maulana, A., & Widodo, B. (2021). Analisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai koperasi. *Jurnal Ekonomi Koperasi dan UMKM*, 6(2), 112–120.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Nugroho, A., & Lestari, S. (2021). *Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 45–54.
- Nurjaya, A. (2021). Indikator kinerja dan efektivitas pegawai dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(3), 34–41.
- Nurfadilah, S., & Kurniawan, R. (2022). Insentif dan kinerja pada perusahaan logistik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 59–68.
- Pranata, A., & Siregar, F. (2022). Manajemen kinerja SDM era digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Nusantara*, 8(1), 25–34.

- Pratama, T. P., & As'ad, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166-1177.
- Pudjiastuti, S., Handayani, A., & Firmansyah, D. (2022). Strategi pemberian insentif finansial dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(3), 76-85.
- Putri, R. A. (2020). Kinerja pegawai dan indikator pengukuran. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 49-55.
- Rachmawati, I., & Yuliana, N. (2020). Tantangan SDM koperasi di daerah. *Jurnal Pemberdayaan Koperasi dan UKM*, 4(1), 55-64.
- Rahayu, D. (2017). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahayu, E., & Susanto, H. (2023). Insentif dan kualitas layanan pada industri perhotelan. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 12(2), 88-97.
- Reskiana, R., As'ad, A., & Amra, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47-56.
- Rini, D. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 30-38.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson Education.
- Salsabila, N., & Hidayat, T. (2023). Keseimbangan insentif dalam meningkatkan produktivitas. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 66-75.
- Sari, Y., & Hidayati, L. (2021). Pemberdayaan SDM koperasi berbasis lokalitas. *Jurnal Sosial Humaniora dan Ekonomi*, 6(1), 40-51.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul, R., & Zulkifli, H. (2020). Analisis iklim kerja dan insentif terhadap produktivitas. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 50-60.
- Utami, T., & Dwiwulandari, M. (2023). Studi perbandingan insentif pada koperasi desa. *Jurnal Ekonomi Kerakyatan*, 7(2), 33-43.
- Zahra, M., & Permana, D. (2024). Budaya organisasi dan loyalitas karyawan koperasi. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 5(1), 12-22.