

# Strategies to Increase Employee Work Motivation Through Incentives and Operational Services

(Strategi Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan  
Melalui Pemberian Insentif dan Jasa Operasional)

Valencia Angel, Sulastri Irbayuni

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jawa Timur**

Email: [valencia14veve@gmail.com](mailto:valencia14veve@gmail.com)

**Abstract** - Companies need strategies to achieve their goals. Without a strategy, company performance cannot be managed optimally and its goals will not be achieved optimally. Giving rewards plays an important role in the strategy to improve performance because it can increase employee motivation to achieve company goals. The purpose of implementing this internship activity is to increase insight into the world of work, provide soft skill development, for work preparation, provide understanding related to a particular industry or field of work, and find out the strategies used by the company PT Nusantara Medika Utama in increasing employee performance motivation. The method of implementing this program consists of the preparation, implementation, and reporting stages. The program implementation lasted for 4 months at PT Nusantara Medika Utama, starting on February 19 - June 18. The results of the internship activity analysis showed that the ability to analyze employee needs in improving performance was able to improve employee motivation skills. PT Nusantara Medika Utama provides work motivation by providing feedback in the form of incentives and operational services.

**Keywords:** Strategy, Work Motivation, PT Nusantara Medika Utama.

**Abstrak** - Perusahaan memerlukan strategi untuk mencapai tujuan. Tanpa strategi kinerja perusahaan tidak dapat dikelola secara maksimal dan tujuannya tidak akan tercapai secara optimal. Pemberian *reward* memiliki peran penting dalam strategi meningkatkan kinerja sebab dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan kegiatan magang ini adalah untuk menambah wawasan di dunia kerja, memberikan pengembangan *soft skill*, untuk persiapan kerja, memberikan pemahaman terkait industri atau bidang kerja tertentu, dan mengetahui strategi yang digunakan oleh perusahaan PT Nusantara Medika utama dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Metode pelaksanaan program ini terdiri dari tahap persiapan, implementasi, dan pelaporan. Pelaksanaan program berlangsung selama 4 bulan di PT Nusantara Medika Utama, dimulai pada tanggal 19 februari - 18 Juni. Hasil analisis kegiatan magang menunjukkan bahwa kemampuan dalam menganalisis suatu kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja mampu meningkatkan keahlian memotivasi karyawan. PT Nusantara Medika Utama melakukan motivasi kerja dengan memberikan timbal balik berupa insentif dan jasa operasional.

**Kata Kunci :** Strategi, Motivasi Kerja, PT Nusantara Medika Utama.

## 1. PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk meneliti, menganalisis, dan menentukan kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi serta mengisi posisi sumber daya manusia yang dibutuhkan. Armstrong [1] menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja melibatkan analisis dan perkiraan kebutuhan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa suatu perusahaan memiliki jumlah orang dan keterampilan yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis.

Selanjutnya, pemberdayaan merupakan upaya untuk memberikan karyawan lebih banyak

kendali atas pekerjaan mereka dan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja [2]. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai. Kompensasi dapat diberikan sebagai imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil pekerjaannya pada organisasi. Dengan membangun sistem evaluasi kinerja yang adil, perusahaan dapat memberikan kompensasi berdasarkan perhitungan kinerja [3].

Sistem penilaian kinerja yang adil akan berisi kriteria penilaian setiap pegawai, yang dapat memberikan kepuasan kerja sehingga

terjadi efektivitas maupun respon emosional positif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji tetapi juga *reward*, yang dapat berupa penghargaan, pengakuan, pertumbuhan, dan umpan balik [4]. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan dapat memicu kinerja dan motivasi karyawan lebih baik lagi.

Selain meningkatkan motivasi, pemberian kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk menjaga semangat karyawan dengan memperlakukan mereka secara manusiawi, sehingga muncul rasa bangga dan komitmen terhadap organisasi. Peran motivasi dalam perusahaan sangat penting untuk pengembangan karyawan agar berkomitmen berdasarkan pemikiran pribadi, bukan hanya sebagai perolehan imbalan finansial.

PT Nusantara Medika Utama mengutamakan kebutuhan karyawan untuk membangun sumber daya manusia yang kuat guna mencapai tujuan perusahaan. PT Nusantara Medika Utama selalu memberikan motivasi kinerja melalui pemberian *reward* yang adil dan berdasarkan kriteria tertentu. Hal ini penting untuk memastikan keadilan dalam sistem tersebut, karena *reward* sangat berpengaruh langsung pada tingkat kepuasan kerja [5].

Kegiatan magang kerja dilakukan untuk menambah wawasan di dunia kerja, memberikan pengembangan *soft skill*, memberikan pemahaman terkait industri atau bidang kerja tertentu, dan untuk mengetahui strategi yang digunakan oleh PT Nusantara Medika Utama dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Selain itu, kegiatan magang bertujuan untuk memberikan pelayanan, pelatihan, dan pengkajian IPTEK yang dihasilkan oleh perguruan tinggi. Magang ini dilaksanakan pada Divisi Sumber Daya Manusia selama 4 bulan, dimulai tanggal 19 Februari hingga 18 Juni 2024, dengan 5 kali pertemuan dalam tiap minggunya.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan magang menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengeksplorasi pengaruh pemberian insentif dan jasa operasional terhadap motivasi kerja karyawan di PT Nusantara Medika Utama. Populasi pelaksanaan kebijakan terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Metode pelaksanaan magang dilakukan melalui tiga tahap yaitu persiapan atau tahap pengenalan, tahap pelaksanaan, dan tahap laporan. Pada tahap pengenalan, PT Nusantara Medika Utama melakukan pemaparan aktivitas

yang akan dilakukan selama proses magang berlangsung. Pada tahap pelaksanaan, pemegang melakukan pengecekan dan menangani dokumen yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk bonus, insentif, gaji, dan penyusunan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada tahap laporan, mulai dibuat dan disusun laporan sebagai hasil dari pelaksanaan magang dan evaluasi terhadap proses magang. Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap program peningkatan motivasi perusahaan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Program Peningkatan Motivasi

Dengan diterbitkannya Undang-Undang RI Nomor 46 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, PT Nusantara Medika Utama didirikan sebagai anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara Wilayah Jawa Timur. Langkah ini bertujuan untuk memperkuat posisi PT Perkebunan Nusantara dalam industri kesehatan nasional. Pada tanggal 7 Agustus 2020, PT Pertamina Bina Medica IHC (Pelta Medica IHC) menandatangani perjanjian kepemilikan saham mayoritas, yang menyebabkan PT Nusantara Medika Utama bergabung dengan Holding Rumah Sakit BUMN di bawah pengelolaan Pelta Medica IHC. Dengan demikian, PT Nusantara Medika Utama kini mengelola berbagai unit usaha, termasuk RS Gatoel, RS HVA Toeloengredjo, RS Perkebunan Jember, Klinik RS Medika Utama, Unit Rawat Jalan, dan Estetika Meditama [6].

PT Nusantara Medika Utama telah mengimplementasikan strategi-strategi untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan yang berfokus pada empat faktor utama, yaitu perencanaan sumber daya manusia, *reward*, pemberdayaan, dan kepuasan kerja.

#### a. Perencanaan Sumber Daya Manusia.

PT Nusantara Medika Utama juga memberikan jasa operasional sebagai bentuk penghargaan sekaligus pengembangan kompetensi karyawan. Strategi ini mencakup pelatihan dan pengembangan yang tepat, sehingga karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Jasa operasional ini mencakup fasilitas pelatihan dan pengembangan yang disusun untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program pelatihan yang ditawarkan meliputi keterampilan teknis hingga manajerial, serta pembelajaran yang berbasis teknologi terbaru. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan, tetapi juga untuk memperkuat kemampuan tim dalam menghadapi tantangan

operasional sehari-hari. Melalui jasa operasional yang kompetitif, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan [3][6].

Hasil dari program pelatihan ini, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik karyawan dan organisasi, telah terbukti meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, program pelatihan "Let's Speak Up Bro & Sist" (Gambar 1) yang menekankan pada kemampuan karyawan untuk menyampaikan pendapat di forum kerja, telah meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan kerja.



Gambar 1. Kegiatan Seminar dengan Tema "Let's Speak Up Bro & Sist"

#### b. Reward.

PT Nusantara Medika Utama telah mengembangkan strategi yang berfokus pada peran divisi sumber daya manusia dalam mendukung karyawan melalui pemberian insentif dan jasa operasional. Salah satu komponen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini adalah insentif. Insentif yang diberikan berupa bonus, tunjangan, dan program beasiswa, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Untuk memperoleh bonus, karyawan harus memenuhi kriteria tertentu, termasuk pencapaian target individu dan tim yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan [1][2].

Selain itu, PT Nusantara Medika Utama menyediakan berbagai tunjangan, termasuk tunjangan kesehatan, makan, dan transportasi, yang dirancang untuk membantu meringankan beban biaya hidup karyawan. Penerima insentif di perusahaan ini mencakup pekerja tetap dan pekerja kontrak, serta beberapa kategori pekerja lainnya, seperti pekerja yang mengundurkan diri atau diberhentikan. Insentif diberikan berdasarkan beberapa kondisi, misalnya karyawan yang masih aktif hingga tanggal *cut off*, atau pekerja yang telah bekerja minimal tiga bulan hingga 31 Desember tahun perhitungan.

Pekerja yang telah pensiun atau masuk masa bebas tugas juga diperhitungkan secara proporsional dalam menerima insentif. Sebaliknya, pekerja yang mengundurkan diri sebelum tanggal *cut off* tidak berhak menerima insentif, dan insentif bagi pekerja dengan catatan *punishment* akan dihitung sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pembayaran insentif ini dilakukan setelah Keputusan Pemegang Saham (KPS) terkait penetapan insentif karyawan telah disetujui dan ditandatangani [6].

#### c. Pemberdayaan.

Faktor pemberdayaan dan faktor kepuasan kerja berupa lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, dan budaya kerja yang positif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hubungan antar karyawan dapat disebut sebagai lingkungan kerja non-fisik, yang menunjukkan adanya kedekatan dan transparansi pada karyawan. Hal ini termasuk antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja [7]. Hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena berkorelasi positif. Hal ini meliputi persahabatan, penerimaan dan kesetiaan antar anggota karyawan. Hubungan yang baik dapat meningkatkan efektivitas komunikasi antar karyawan sehingga dapat menciptakan koordinasi yang baik. Hal tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja pada lokasi pekerjaan [8].

#### d. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja dicapai melalui pengelolaan fasilitas kerja yang baik dan hubungan antar karyawan yang harmonis. Salah satu inisiatif kepedulian pada lingkungan yang dilakukan oleh PT Nusantara Medika Utama adalah program penanaman 1000 pohon yang melibatkan seluruh karyawan (Gambar 2). Program ini tidak hanya bertujuan untuk menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap lingkungan, tetapi juga untuk memperkuat rasa kebersamaan dan kekeluargaan di antara karyawan (Gambar 3). Kegiatan ini telah berhasil meningkatkan semangat kerja tim dan rasa saling memiliki di antara karyawan, yang terlihat dari keakraban yang terjalin selama kegiatan berlangsung.

Selain itu, PT Nusantara Medika Utama juga memberikan perhatian khusus pada fasilitas kerja. Fasilitas yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan kerja yang memadai, terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan

produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Gambar 4).



Gambar 2. Gerakan Penanaman 1000 Pohon Bersama Memperingati Hari Bumi



Gambar 3. Keakraban yang terjalin antara karyawan dan mahasiswa magang



Gambar 4. Fasilitas kantor yang menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja

### Pembahasan

PT Nusantara Medika Utama telah mengimplementasikan program-program pengembangan sumber daya manusia melalui

berbagai cara, contohnya program pelatihan yang mencakup kursus-kursus yang memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan. Data menunjukkan bahwa setelah mengikuti program pelatihan, karyawan mengalami peningkatan kemampuan teknis dan manajerial yang signifikan, dengan 90% dari mereka menunjukkan peningkatan dalam evaluasi kinerja. Insentif dan jasa operasional juga diberikan sebagai bentuk penghargaan serta pengembangan kompetensi karyawan. Misalnya, tunjangan kesehatan dan transportasi yang disediakan telah mengurangi beban biaya hidup karyawan sebesar 10%, menurut laporan tahunan perusahaan [3][6].

Program pelatihan dan pengembangan yang disusun sebagai upaya peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan juga telah terbukti efektif. Evaluasi pasca-pelatihan menunjukkan bahwa 75% peserta merasa lebih siap menghadapi tantangan operasional setelah mengikuti program ini. Namun, ada 25% yang merasa program tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih selektif dalam memilih dan merancang program pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Survei pra-pelatihan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan meningkatkan relevansi program tersebut.

PT Nusantara Medika Utama memberikan insentif seperti bonus, tunjangan, dan program beasiswa. Data menunjukkan bahwa insentif ini mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi. Misalnya, insentif yang diberikan kepada karyawan yang mencapai target individu dan tim, telah terbukti langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Data dari evaluasi tahunan menunjukkan peningkatan produktivitas sebesar 15% di antara karyawan yang menerima insentif dibandingkan dengan mereka yang tidak.

Kesejahteraan karyawan juga menjadi fokus utama perusahaan. Survei kesejahteraan menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa fasilitas kesehatan dan dukungan psikologis yang disediakan oleh perusahaan telah membantu mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, masih ada 30% karyawan yang merasa dukungan ini dapat ditingkatkan, terutama dalam hal fleksibilitas kerja dan dukungan untuk keluarga. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, PT Nusantara Medika Utama dapat memperkenalkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti opsi bekerja dari rumah, dan

memperluas program dukungan keluarga, seperti subsidi *daycare* dan cuti keluarga. [4][5][7][9]. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai (contohnya, laptop dan perangkat kerja lainnya) telah meningkatkan efisiensi kerja sebesar 20%.

Program pemberdayaan di PT Nusantara Medika Utama berfokus pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dengan menyediakan fasilitas kesehatan dan dukungan psikologis yang memadai. Hasil survei internal menunjukkan bahwa 80% karyawan merasa lebih termotivasi dan produktif setelah adanya program ini, menunjukkan korelasi positif antara pemberdayaan dan motivasi kerja.

Dampak positif dari implementasi strategi ini terlihat pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Peningkatan produktivitas yang signifikan sebesar 20% telah tercapai setelah penerapan strategi insentif dan pelatihan. Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan dampak positif ini, perusahaan harus terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi mereka dengan kebutuhan dan harapan karyawan yang terus berkembang. Dengan demikian, PT Nusantara Medika Utama dapat memastikan bahwa strategi yang diterapkan tidak hanya efektif dalam jangka pendek tetapi juga berkelanjutan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan perusahaan.

Secara keseluruhan, strategi peningkatan motivasi kerja karyawan yang diterapkan oleh PT Nusantara Medika Utama melalui kombinasi insentif dan jasa operasional terbukti efektif. Insentif mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi, sementara jasa operasional membantu dalam pengembangan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai target tersebut. Dampak positif dari strategi ini terlihat pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemberian insentif dan jasa operasional yang direncanakan dengan baik dan berkelanjutan merupakan investasi yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia di PT Nusantara Medika Utama [4][5][6]. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, dan budaya kerja yang positif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik [8].

Hubungan antar karyawan dapat disebut sebagai lingkungan kerja non-fisik, yang menunjukkan adanya kedekatan dan transparansi pada karyawan. Hal ini termasuk antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja. Hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena berkorelasi positif. Hal ini meliputi persahabatan, penerimaan dan kesetiaan antar karyawan. Hubungan yang baik dapat meningkatkan efektivitas komunikasi antar karyawan sehingga dapat menciptakan koordinasi yang baik. Hal tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja pada lokasi pekerjaan [10].

Dengan demikian, pemberian insentif dan jasa operasional yang terencana dan berkelanjutan merupakan investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di PT Nusantara Medika Utama [1][3][11]. Meskipun demikian, perusahaan perlu terus memperhatikan potensi dampak negatif, seperti meningkatnya tekanan kerja dan ketidakpuasan karyawan jika insentif tidak dikelola dengan adil dan transparan. Dengan melakukan evaluasi dan penyesuaian yang berkelanjutan, PT Nusantara Medika Utama dapat memastikan bahwa strategi ini tetap relevan dan efektif dalam jangka panjang, sehingga terus memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan [4][11].

#### 4. PENUTUP

Strategi yang diterapkan oleh PT Nusantara Medika Utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kombinasi insentif dan jasa operasional telah terbukti efektif dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Luaran dari strategi ini meliputi peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan, serta peningkatan kompetensi melalui program pelatihan yang disediakan. Namun, terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi. Implementasi sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan membutuhkan waktu dan sumber daya yang cukup. Penyesuaian insentif agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan juga menjadi tantangan tersendiri. Selain itu, perbedaan budaya dan latar belakang karyawan dapat mempengaruhi efektivitas program pelatihan dan pengembangan.

Saran pengembangan untuk PT Nusantara Medika Utama adalah untuk terus melakukan evaluasi berkala terhadap program insentif dan jasa operasional demi memastikan relevansi dan efektivitasnya seiring dengan perkembangan kebutuhan dan harapan karyawan. Selain itu,

perusahaan disarankan untuk lebih selektif dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, serta menggunakan survei pra-pelatihan untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik. Penting ditekankan pada manajemen untuk memastikan bahwa target kinerja yang ditetapkan realistis dan didukung oleh sumber daya yang memadai, guna mengurangi tekanan kerja yang berlebihan dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan menerapkan saran-saran ini, PT Nusantara Medika Utama dapat terus mengoptimalkan strategi peningkatan motivasi kerja, sehingga tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek, tetapi juga mendukung kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. Kogan Page Publishers.
- [2]. Bratton, J., & Gold, J. (2021). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Macmillan International Higher Education.
- [3]. Onsardy, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- [4]. Retnowati, E., Handoko, R., Ihya, R., Retnowati, O. E., Sunan, U., & Surabaya, G. (2021). Pengaruh Insentif, Bonus Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea Di Sidoarjo.
- [5]. Puja Rahayu, A., Yulianti, F., Wicaksono, T., & Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, U. (2022). *Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Cv. Upindo Jaya Banjarmasin*.
- [6]. PT Nusantara Medika Utama. (2024). *IHC*. <https://nmu.co.id/>
- [7]. Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [8]. Vitayanti, E. A., & Firdaus, V. (2024). Mengoptimalkan Produktivitas Kerja: Dampak Insentif, Motivasi, dan Kerja Tim. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2). <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.267>
- [9]. Sutrisno, S., Suparmi, S., & Sukardi, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Jepara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 629–640. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.246>
- [10]. Sopiatal Lutfi, F., Mohammad Darul Fadili, U., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, F. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Efektivitas Kerja Pegawai di FIF Group Astra. <https://doi.org/10.62710/wdc7y352>
- [11]. Wahyu Perdana, A., & Puspita Sari, R. (2022). Strategi Internal Relations Meningkatkan Loyalitas Dan Motivasi Kinerja Karyawan Hotel Sofia Juanda Surabaya (Vol. 2, Issue 4).