

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Nanda Ayu Rachmawati

Universitas Negeri Surabaya

nanda.18118@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the effect of incentives and motivation on government employees performance. This research uses the quantitative method. The sample in this research used 59 government employees of the regional civil service agency Kabupaten Sidoarjo. This research used statistical analysis consists of validity and reliability test, classical assumption test, and multiple linear tests. The data is running by SPSS software version 20. The result of this research are incentives has a positive effect on government employee performance, but it is not significant. The result also show that motivation positively and significant on government employees performance. Afterwards, the test result also prove that incentives and motivation simultaneously have a positive effect on the performance of government employees. In this case, may the regional civil service agency use incentives to increase motivation among the employee or regional civil service agency does further research on why incentives do not have a significant effect on government employee performance.

Keyword: employee performance; government employee performance; incentives; motivation; regional civil service agency.

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 ditandai dengan majunya internet dan teknologi yang semakin pesat, semua kegiatan saat ini selalu berkaitan dengan internet baik kegiatan formal maupun non formal (Purba *et al.*, 2021). Internet membuat tidak adanya batasan jarak dan waktu antar kota provinsi maupun negara, memudahkan mencari maupun mendapatkan informasi dengan sangat cepat dan beragam yang tentunya dengan kemajuan dan kemudahan tersebut akan diikuti dengan persaingan yang semakin nyata dan ketat yang salah satunya ialah sumber daya manusia (Kominfo, 2019). Semua negara berlomba-lomba untuk meningkatkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing dan terus berkembang mempelajari semua hal (Aryo, 2020). Sumber daya manusia menjadi hal dasar bagi suatu negara untuk dapat bersaing di era ini, jika tidak meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka akan tertinggal dengan negara lain (Kompasiana, 2022).

Pada era ini menuntut semua sumber daya manusia memiliki wawasan yang luas dan kemampuan yang mumpuni, serta kreatif dan inovatif agar dapat bersaing di era global, maka sangat penting untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia (Ramadhani *et al.*, 2021). Dalam keberlangsungan suatu organisasi sangat bertumpu pada kualitas sumber daya manusia karena hal yang sentral dan penting. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya jika sumber daya manusia tersebut tidak baik akan menghasilkan kinerja yang buruk (Cermati, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran-peran dalam perusahaan (Suyuti *et al.*, 2020). Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif atau kompensasi dan motivasi yang terdapat dalam diri pegawai tersebut (Adiati & Saroyo, 2022).

Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai standar yang telah ditetapkan (Alfarizi *et al.*, 2022). Insentif dapat dikatakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai, karena telah mencapai atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Insentif diharapkan dapat menjadi pemicu timbulnya motivasi dalam diri

pegawai untuk meningkatkan kinerja ke taraf yang lebih baik (Said & Kusman, 2022). Menurut Marhumi & Nugroho (2018) dan Said & Kusman (2022) insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Tandri *et al.* (2019), menyatakan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang muncul dari dalam diri seseorang yang dapat mendorong untuk melakukan atau mencapai sesuatu hal atau tujuan tertentu (Agusra *et al.*, 2021). Motivasi dapat dikatakan sebagai sesuatu yang menjadi pemicu seseorang untuk meningkatkan kinerjanya (Wijaya, 2021). Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja, di mana berhubungan langsung dengan kinerja individual pegawai (Said & Kusman, 2022). Faktor kemampuan individu dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja, di mana keberadaannya akan memengaruhi motivasi kerja pegawai (Potu *et al.*, 2021). Nuraisyah & Haerani (2022) dan Zayd & Habiburrahman (2022) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Berbeda dengan Sinaga & Hidayat (2020), motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya inkonsistensi pada penelitian sebelumnya menjadi peluang untuk dilakukan penelitian replikasi dengan variabel yang sama namun menggunakan objek yang berbeda.

Begitupun dengan sumber daya manusia yang berada di dalam suatu instansi pemerintah yang ada di Indonesia. Mereka selaku pelaksana birokrasi dan sebagai pelayan publik harus ikut serta dalam menyukseskan era 4.0 di Indonesia dengan cara memanfaatkan teknologi informasi, guna menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas pelayanan maupun tugas pemerintah lainnya secara efektif dan efisien (Rohida, 2018). Dalam rangka mewujudkan hal tersebut pemerintah membuat sistem manajemen pada PNS yang baru diharapkan sumber daya manusia dari sektor birokrasi dapat bersaing pada era industri 4.0 (Junaedy *et al.*, 2019).

Fenomena yang terjadi saat ini ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat bersaing di era industri 4.0 dan dibuatnya sistem manajemen PNS berbasis sistem merit yang telah diatur Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 (BPK, 2017). Manajemen PNS yang berdasarkan sistem merit diharapkan dapat menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan maupun tugas pembangunan tertentu (Thamrin, 2021). Berhasil atau tidaknya sistem merit dapat dinilai dari kinerja PNSnya, jika rata-rata PNS memiliki nilai kinerja yang bagus, maka mereka berhasil mewujudkan atau mencapai sistem merit tersebut. Manajemen PNS ini harus diupayakan dengan efektif dan efisien (Kumpanan, 2021).

Badan Kepegawaian Daerah merupakan suatu instansi pemerintah yang memiliki peran sangat penting untuk mengawasi dan memberi pendampingan untuk pengelolaan manajemen PNS di suatu daerah (123dok, 2015). Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam menjalankan perannya dalam pengawasan dan pendampingan manajemen sektor-sektor publik di Kabupaten Sidoarjo sudah baik. Begitu pun dalam mewujudkan manajemen PNS di dalam organisasi itu sendiri. (BKD, n.d.) Karena sudah tercapainya sistem merit tersebut, kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dinilai baik. Setiap pegawai diberikan insentif dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai dengan beban kerja dan prestasi kerja masing-masing pegawai atas imbalan bagi mereka yang sudah bersinergi ataupun sudah memberikan kinerja yang baik dengan harapan hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa PNS, diperoleh hasil bahwa insentif menjadi penggerak utama atau motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, ditemukan bahwa pemberian insentif tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja. Insentif yang diberikan sebagai imbalan seharusnya berpengaruh pada kinerja PNS, namun bertentangan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, maka perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Insentif

Insentif merupakan *reward* atau balasan yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan motivasi pegawai agar kinerjanya meningkat (Nawawi, 2011, p. 317). Menurut Effendy & Fadhilah (2018), insentif adalah rangsangan yang diterima oleh pegawai tertentu berdasar pada prestasi kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu metode pemberian gaji tambahan diluar gaji pokok untuk mendorong PNS untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi (Suryani *et al.*, 2021).

Penelitian ini menggunakan indikator Perbup No. 6 Tahun 2018. Perbup yang digunakan sebagai acuan pemberian TPP pada PNS di Kabupaten Sidoarjo meliputi: (1) TPPD Prestasi kerja, merupakan TPPD yang diberikan ke PNS atas prestasinya (2) TPPD Beban kerja, merupakan TPPD yang diberikan berdasar beban kerja yang diterima PNS (3) TPPD Kondisi Kerja, (4) TPPD Kelangkaan profesi, (5) TPPD uang makan.

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang muncul murni dari dalam diri seseorang atau individu, yang dipengaruhi dari internal maupun external (Paramarta & Arnawan, 2021). Motivasi kerja merupakan keinginan atau hasrat yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bergerak untuk terus melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan bersemangat akan menghasilkan prestasi kerja maupun kinerja yang lebih baik (Rahmawani & Syahrial, 2021). Menurut Sitompul & Saragih (2020), motivasi ialah salah satu alat pendorong seseorang untuk mencapai hal yang ditargetkan, dengan adanya motivasi orang akan tergerak untuk melakukan suatu hal. Motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menimbulkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memunculkan rasa inisiatif yang tinggi pula (Zafarina & Frianto, 2021).

McClelland menilai bahwa setiap individu memiliki tiga pendorong dasar motivasi yang kuat, sehingga nantinya akan menjadi dominan dalam diri setiap individu untuk mencapai target. Tiga pendorong tersebut, yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi dan menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh individu (2) kebutuhan untuk berafiliasi atau rasa kebutuhan akan bersosialisasi dengan sekitar, pengakuan oleh sekitar dan penerimaan sosial (3) kebutuhan untuk berkuasa atau memiliki *power* dalam mengontrol atau mengorganisir pekerjaan orang maupun kelompok (Awit & Marticio, 2022).

Kinerja

Menurut Mustofa (2018), kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang terstruktur berdasar waktu dan tempat pegawai. Kinerja ialah sebuah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam pekerjaan yang dimulai dari proses paling awal hingga akhir (Yasih *et al.*, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai tolok ukur untuk melihat seberapa tinggi tingkat capaian keberhasilan dalam melakukan suatu proses pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Nurwin & Frianto, 2021). Penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator dari Rahmah *et al.* (2018) yaitu: (1) kuantitas hasil dari jumlah dinyatakan dalam unit, siklus kegiatan yang telah dilakukan diukur dari persepsi pegawai pada jumlah tugas dan hasilnya, (2) kualitas hasil dari aktivitas yang telah dilakukan dengan hampir sempurna dengan menyesuaikan target-target dari suatu kegiatan diukur dari sisi pegawai pada hasil pekerjaan dan keterampilan yang sempurna terhadap tugas, (3) kehadiran dan ketepatan waktu merupakan hasil kegiatan pegawai yang didorong dengan kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, (4) kemampuan bekerjasama pegawai dapat bekerjasama dengan tim termasuk pemimpin atau rekan dengan tujuan efektivitas organisasi tercapai.

Hubungan antar Variabel

Berdasarkan Perbup No. 6 Tahun 2018 Kabupaten Sidoarjo TPP atau insentif yang diterima oleh PNS merupakan tambahan penghasilan di luar gaji yang diberikan kepada PNS berdasar pada penilaian kinerja PNS tersebut. TPP atau insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS (Mahaputra, 2021).

Muslimin (2020) menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat insentif maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat diberikan pada perusahaan atau organisasinya (Windari & Azriya, 2019). Menurut MZ (2020), dan Almaududi *et al.* (2021) variabel insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil sehingga pemberian insentif pada pegawai akan membuat pegawai berusaha lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya. Berbeda dengan Tandri *et al.* (2019), Syarif (2021), Wewengkang *et al.* (2021), dan Rumondor (2021) bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS

H1: Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah.

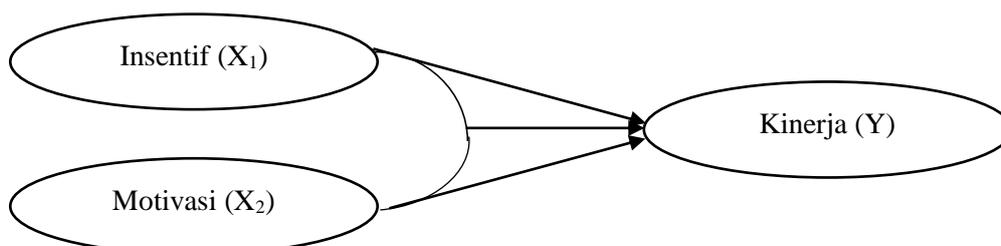
Pada penelitian Anwar *et al.* (2021), Jamil (2021), Harahap *et al.* (2020) dan Almaududi *et al.* (2021) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, di mana motivasi menjadi hal penunjang yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Berbeda dengan Sinaga & Hidayat (2020) dan Adha *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah.

Pada penelitian Prakusya (2021), Yusuf *et al.* (2021), Sinurat & Simatupang (2020), dan Joannov & Ernanda (2022) menunjukkan insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS. Begitupun yang disampaikan oleh Sihombing & Nurlinda (2020) bahwa insentif dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

H3: Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka penelitian di Gambar 1.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran penelitian ini menggunakan skala *Likert* pengumpulan sampel penelitian ini adalah PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebanyak 59 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji T (parsial) dan F (simultan) juga digunakan. Teknik analisis menggunakan *software SPSS version 20*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Kuesioner pernyataan setiap variabel diperoleh nilai r -hitung $>$ r -tabel 0,316 serta nilai signifikansi probabilitas $<$ 0,05, sehingga setiap item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, sejalan dengan pendapat (Ghozali, 2018)

Hasil Uji Reliabilitas

Diperoleh nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,70 di mana X1 sebesar 0,868 , X2 sebesar 0,970, dan Y sebesar 0,946. Hasil tersebut dinyatakan reliabel sejalan dengan pendapat (Ghozali, 2018)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada Tabel 1, dari uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi 0,765, sehingga dikatakan bahwa data yang tersaji terdistribusi normal. Uji multikolinieritas diperoleh hasil nilai *tolerance* 0,974 $>$ 0,1 dan nilai VIF 1,027 $<$ 10 maka tidak terdapat indikasi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa setiap variabel independen bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Ghozali, 2018)

Tabel 1.
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heterokodestisitas
	Sig.	Tolerance	VIF	Sig.
Insentif	,765	,974	1,027	,550
Motivasi		,974	1,027	,307

Sumber : Output SPSS (2022, data diolah)

Koefisien Determinan

Hasil koefisien determinan mendapat nilai *Adjusted R²* sebesar 0,626 yang artinya bahwa variabel insentif dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 62,6% (0,626) sedangkan 37,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.749	6.538		5.009	.000
1					
Insentif	.006	.143	.003	.042	.966
Motivasi	.897	.091	.799	9.823	.000

Sumber : Output SPSS (2022, data diolah)

Pada Tabel 2, diketahui hasil pengujian pengaruh variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja PNS menunjukkan nilai *unstandardized coefficients* (a) adalah 32,749. Hal ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 berada pada nilai 0 maka variabel Y terjadi kenaikan sebesar 32,749. Apabila nilai variabel insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,006, dapat diasumsikan bahwa jika terjadi peningkatan 1% dari variabel insentif maka terjadi kenaikan sebesar 0,006 dari besaran nilai variabel kinerja PNS. Nilai koefisien regresi menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif dengan kinerja PNS. Begitu juga dengan variabel motivasi yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,897 yang berarti variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja PNS. Variabel motivasi mengalami peningkatan 1% dari variabel motivasi maka terjadi kenaikan sebesar 0,897 dari besaran nilai variabel kinerja PNS. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan (1) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 32,749 + 0,006X_1 + 0,897X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

Pada persamaan (1) dan (2), X1 mewakili insentif, dan X2 mewakili motivasi

Hasil Uji t (Parsial)

Diperoleh hasil uji t pada variabel insentif dengan nilai hitung 0,042 < 1,672 nilai t tabel dan signifikansi 0,966 > 0,05.maka dinyatakan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan. Pada variabel motivasi diperoleh nilai hitung 9,823 > 1,672 t tabel, maka dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah

Hasil Uji F (Simultan)

Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 49,613 > dari 3.16 F tabel. Artinya, variabel insentif dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja PNS.

Tabel 3.
HASIL UJI F (SIMULTAN)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.961.009	2	1.480.504	49.613	.000 ^b
1 Residual	1.671.093	56	29.841		
Total	4.632.102	58			

Sumber : Output SPSS (2022, data diolah)

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan, insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah, sehingga H1 ditolak. Hal ini berarti pemberian insentif tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja PNS. Hal tersebut sejalan dengan Candra & Fatimah (2020), dan Nanuru *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa insentif tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS. Berbeda dengan hasil penelitian Hudayah & Gani (2018) dan Sedarmayanti *et al.* (2020), menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja PNS, semakin tinggi nilai insentif yang diterima maka semakin besar pula tingkat kinerjanya.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada PNS Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, fakta yang ditemukan ialah sebagian besar pegawai mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan dasar hal tersebut sudah menjadi tanggungjawabnya dan telah diatur oleh Perundang-undangan yang berlaku dengan bobot kerja yang telah disesuaikan dengan tingkatannya sehingga masing-masing PNS tidak dapat menolak tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mengatakan bahwa insentif sudah pasti diterima oleh PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sesuai jadwal kapan insentif akan diberikan. Besaran yang diterima juga telah disesuaikan dengan prestasi kerja dan beban kerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, di mana hal tersebut telah diatur oleh Perbup Kabupaten Sidoarjo No 6 Tahun 2018. Hal ini menyebabkan insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo tidak hanya berorientasi pada insentif saja untuk meningkatkan kinerjanya, para PNS di Kabupaten Sidoarjo merasa bahwa meningkatkan kinerjanya merupakan bagian dari tanggung jawab PNS.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah

Dari hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Daerah, maka H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan Ridwan

et al. (2017) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan kinerja pada setiap PNS. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Didukung juga dengan hasil penelitian Murti & Utami (2021) dan Gusfa (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi sebagai salah satu hal penting penggerak PNS untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Berbeda dengan hasil yang dikemukakan Sinaga & Hidayat (2020), bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagian besar PNS memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka memiliki dorongan, ambisi, dan semangat yang tinggi untuk melakukan pekerjaan serta menyelesaikan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, setiap individu selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, sikap yang perlu dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo ialah memperhatikan dan meningkatkan motivasi yang diberikan kepada pegawai baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, dengan begitu pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja serta meminimalisir risiko turunnya tingkat motivasi pada PNS. Adanya motivasi yang diberikan tentu akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan, sehingga nantinya kinerja seorang PNS akan mengalami peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam organisasi.

Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, ada pengaruh insentif dan motivasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah, maka H3 diterima. Insentif dan motivasi secara bersama berpengaruh dapat diartikan bahwa insentif digunakan sebagai alat untuk menambah tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ahmadah *et al.* (2020) sehingga dua variabel ini saling berkaitan. Adanya insentif dan motivasi tentu akan menunjang peningkatan seorang pegawai dalam bekerja, pegawai akan merasa lebih terdorong dengan insentif yang sudah pasti diberikan sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku motivasi yang telah diberikan organisasi kepada PNS baik secara internal maupun eksternal. Artinya, kedua variabel tersebut akan menjadi pengaruh seorang PNS untuk meningkatkan capaian kualitas kinerjanya dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya sehingga hal tersebut akan berdampak pada keberhasilan tujuan dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa insentif secara parsial tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja PNS, karena berdasarkan pada sistem pemberian besaran insentif disesuaikan dengan pekerjaan atau tanggung jawab PNS dengan jumlah besaran yang sudah pasti. Sistem perhitungan insentif sudah disesuaikan dengan beban kerja dan prestasi kerja. Hal itu diatur pada Peraturan Pemerintah dan Perundang-undangan sesuai porsi dan tanggung jawab masing-masing. Motivasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja PNS. Dengan kata lain, motivasi akan menjadi penggerak utama dalam peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh PNS. Artinya, PNS yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan semangat dan energi untuk melaksanakan tanggung jawab dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan maksimal. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan insentif dan motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja pada PNS.

Penelitian ini dapat digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk terus memperhatikan tingkat motivasi PNSnya, ketika motivasi mereka sudah tinggi maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo harus mempertahankan hal tersebut dan jika dirasa motivasi PNSnya berkurang maka Badan Kepegawaian Daerah harus meningkatkan motivasi tersebut dengan mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi pada diri setiap PNS. Dalam penelitian hanya menggunakan dua variabel, selanjutnya penelitian dapat dilanjutkan dengan menambahkan variabel

seperti dukungan organisasi, beban kerja, *employee engagement*, *leadership*, dan menambahkan variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- 123dok. (2015). *Pengertian Badan Kepegawaian Daerah Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah*. (<https://text-id.123dok.com/document/7q01pmg9z-pengertian-badan-kepegawaian-daerah-tugas-pokok-dan-fungsi-badan-kepegawaian-daerah.html>, diakses pada tanggal 15 April 2022)
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *JAPB* 5(1), 178–193.
- Agusra, D., Febrina, L., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>
- Ahmadah, A., Sulton, M., Ariefin, M. S., & Sukahar. (2020). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan. *Melati Stiekhad*, 36(3), 59–68.
- Alfarizi, A., Suharini, & Hastasari, R. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Pada Pt Ganda Mady Indotama. *Jurnal AKRAB JUARA*, 7(1), 1–11.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Anwar, C., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt . Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika* 3(1),30-35.
- Aryo, W. B. (2020). *Membangun SDM Indonesia Membangun Sinergitas*. KEMENKO PMK. (<https://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas>, diakses pada 17 Juni 2022)
- Awit, N. T., & Marticio, R. M. (2022). The Mediating Role Of Motivation And Moderating Effect Of Work Environment In The Relationship Between Telecommuting And Job Performance In The Philippine Shared Services Industry. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 7(23), 14–25.
- BKD. (n.d.). *Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo*. (<http://bkd.sidoarjokab.go.id/?page=agenda&p=1>, diakses pada 15 April 2022)
- BPK. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>, diakses pada 15 April 2022)
- Candra, A., & Fatimah. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering

Nanda Ayu Rachmawati & Agus Frianto. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah

Iilir. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 815–825.
<https://doi.org/10.32502/motivasi.v5i1.2567>

Cermati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi*. (<https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target-organisasi>, diakses pada tanggal 15 April 2022)

Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 85–96.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gusfa, U. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Riau Dengan Disiplin Kerja dan Komunikasi Sebagai Mediasi. *Urnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 100–112.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hudayah, S., & Gani, I. (2018). Pengaruh sistem informasi penilaian kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Influence of performance appraisal information system and additional income supplement to employee performance. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 50–66.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/2012>

Jamil, A. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 436–444. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11279>

Joannov, & Ernanda, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tamoratama Prakarsa Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, VIII(1), 1–10. <https://doi.org/10.34012/jebim.v3i2.1771>

Junaedy, A., Hasan, S., & Bijang, J. (2019). YUME : Journal of Management Pengaruh Insentif , Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. *YUME : Journal of Management*, 2(3), 151–162. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.321>

Kominfo. (2019). *Apa itu industri 4.0 dan bagaimana Indonesia menyongsongnya*. (https://kominfo.go.id/content/detail/16505/apa-itu-industri-40-dan-bagaimana-indonesia-menyongsongnya/0/sorotan_media, diakses pada 15 April 2022)

Kompasiana. (2022). *Kebijakan dan Inovasi Pendidikan Era Abad 21*. (<https://www.kompasiana.com/dhiviya140202/6231a7447a36cd743a322642/kebijakan-dan-inovasi-pendidikan-era-abad-21>, diakses pada 15 April 2022)

Kumparan. (2021). *Apakah Penilaian Sistem Merit dan Penilaian Kinerja ASN Sudah Berjalan Baik?* (<https://kumparan.com/zahra-afina/apakah-penilaian-sistem-merit-dan-penilaian-kinerja-asn-sudah-berjalan-baik-1vuKwEqTV0e>, diakses pada 15 April 2022)

Mahaputra, A. P. (2021). Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Dan Sistem Penilaian E-Kinerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.432>

- Marhumi, S., & Nugroho, H. setyo. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2), 183–194.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550>
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 387–402. <https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1426>
- Mustofa, G. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>
- MZ, N. F. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Inragiri Hulu). *Jurnal Al-Muqayyad STAI AU Tembilahan*, 3(1), 69–89. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.606>
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473–481. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.198>
- Nawawi, H. (2011). Sumber Daya Manusi. In *Sumber Daya Manusia* (p. 317). Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies Multi Finance). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 102–115. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1909>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i1.177>
- Paramarta, W. A., & Arnawan, K. B. (2021). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(1), 11–23. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i1.1445>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33474>
- Prakusya, P. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Saromah All Mukarommah Surabaya. *Doctoral Dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti, M. ko. (2021). Revolusi Industri 4.0 : Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.26486/jpsb.v9i2.2103>
- Rahmah, A., Herman, M., & Fibriyanita, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Banjarmasin.

Nanda Ayu Rachmawati & Agus Frianto. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah

Diploma Thesis, Universitas Islam Kalimantan 5(2), 40–51.

Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Employee Performance at PT . Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmu Ilmiah Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>

Ramadhani, H. C., K.N., I. M., Yaqin, M. A., Zulfikar, M., Wicaksono, S. A., & Nurulita, L. (2021). Peran Literasi Digital dalam Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Implementasi*, 1(2), 139–145.

Ridwan, Bachri, S., & Adda, H. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis*, 5(9), 139–144.

Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>

Rumondor, R. D. (2021). Pengaruh Kebijakan Upah dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 867–875. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33841>

Said, A. B., & Kusman, M. (2022). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada sicepat ekspres Cabang Majalengka. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 509–517.

Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>

Sihombing, E. M., & Nurlinda. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(1), 14–19.

Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.

Sinurat, M., & Simatupang, B. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Creative Agung*, 10(2), 561–572.

Sitompul, S. S., & Saragih, Y. O. (2020). Influence of Financial Incentives , Non Financial Incentives and Work Motivation on Employee Performance in PT . Pegadaian (Persero). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 13–24. <https://doi.org/10.37385/msej.v1i1.5>

Suryani, I., Rusli, B., & Nurasa, H. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkppd Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 4(3), 153–162. <https://doi.org/10.24198/responsive.v4i3.34626>

Suyuti, N. A., Idris, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 126–137.

Syarif, A. (2021). Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan Ahmad Syarif. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(1), 104–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.33558/optimal.v15i1.2729>

- Tandri, R. D. P., Sasongko, & Puspitaningtyas, Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 18(1), 71–89. <https://doi.org/10.37849/midi.v18i1.109>
- Thamrin, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Telaah Terhadap Road Map Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 9–16. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4827>
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251. <https://doi.org/10.35794/emba.9.3.2021.34666>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 01–11.
- Windari, K. T., & Azriya, N. (2019). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 03(01), 51–58. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.606>
- Yasih, A. S., Mahfudnurnajamuddin, & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Jurnal of Management*, 2(3), 117–128.
- Yusuf, E., Arifin, R., & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 10(07), 75–86.
- Zafarina, S. A., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>
- Zayd, B. B. F., & Habiburahman. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Jurnal*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>