

# PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS BHAKTI KENCANA BANDUNG

Siti Andriyani<sup>1</sup>, Muji Rahayu<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im, Jl. Belitung No.7 Bandung, Indonesia

\* Email untuk Korespondensi: [Sitiandriyani2004@gmail.com](mailto:Sitiandriyani2004@gmail.com), [mrahayu@stan-im.ac.id](mailto:mrahayu@stan-im.ac.id)

---

## ABSTRAK

---

### Kata kunci:

Insentif, Motivasi,  
Kinerja Karyawan

### Keywords:

Incentives, Motivation,  
Employee Performance

Tenaga kependidikan adalah salah satu komponen penting dalam dunia pendidikan. Meskipun bukan merupakan elemen utama, tenaga kependidikan memainkan peran vital dalam keberlangsungan sebuah universitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Objek penelitian adalah Tenaga Kependidikan Universitas Bhakti Kencana Bandung. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi secara parsial maupun simultan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, peningkatan insentif dan motivasi dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Bhakti Kencana. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan motivasi secara parsial terkonfirmasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

*Education personnel are one of the important components in the world of education. Although not the main element, education personnel play a vital role in the sustainability of a university. This study aims to examine the influence of incentives and motivation on the performance of education personnel. The object of the research is the Education Staff of Bhakti Kencana University Bandung. The method used is a quantitative descriptive approach with data collection through the distribution of questionnaires. The sampling technique used is a saturated sampling technique, where all members of the population are sampled. The results of the study show that incentives and motivation partially and simultaneously have a positive impact on performance. In other words, increasing incentives and motivation can improve the performance of education staff at Bhakti Kencana University. Based on the results of the hypothesis test, it can be concluded that the incentive and motivation variables are partially confirmed to have a positive and significant influence on performance.*

---

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan efektivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Menyadari peran penting karyawan, perusahaan mengadakan kegiatan pemberdayaan seperti pelatihan, kenaikan gaji, bonus, dan insentif dengan harapan karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan keterampilan mereka. Efektivitas individu dalam menyelesaikan tugasnya sangat menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten tidak akan mampu mencapai visi dan misinya. Tanpa pengelolaan yang optimal, kontribusi karyawan terhadap organisasi akan jauh dari harapan. Berbagai kendala pasti dihadapi oleh individu dalam perusahaan untuk bekerja dengan baik, namun

perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handayani & Ikhsan, 2023).

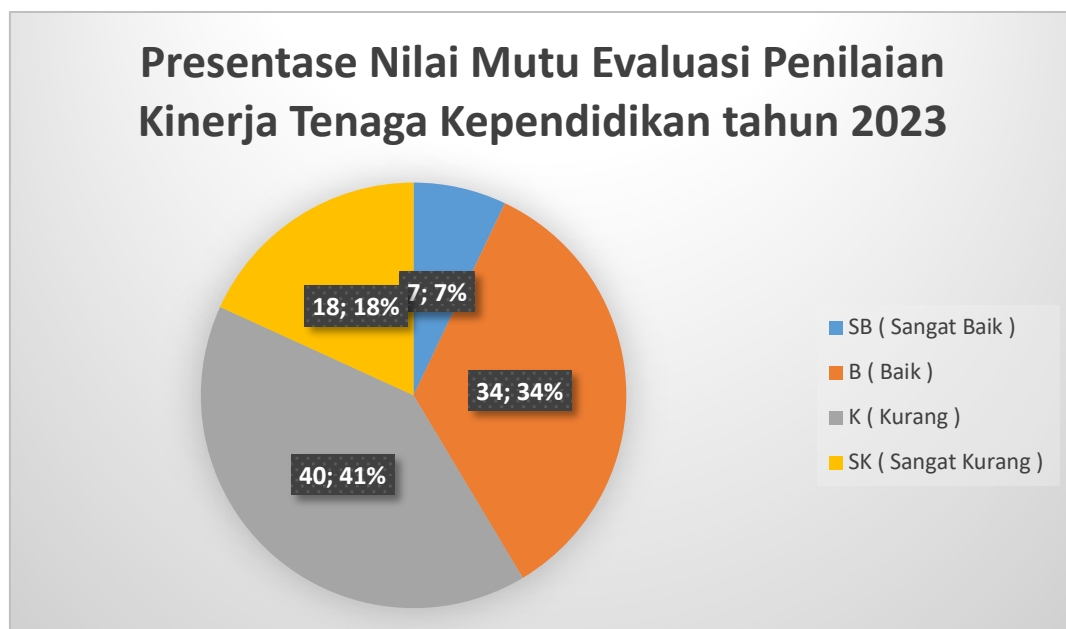
Universitas Bhakti Kencana adalah sebuah universitas swasta yang tersebar di tujuh kota di Indonesia, yaitu Bandung, Jakarta Timur, Garut, Serang, Subang, Tasikmalaya, dan Mataram. Universitas ini berada di bawah naungan Yayasan Adhi Guna, yang didirikan pada akhir tahun 1994 di Bandung dengan tujuan menyediakan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa Indonesia. Selain universitas, yayasan ini juga memiliki 22 SMK. Universitas Bhakti Kencana adalah hasil penggabungan dari sepuluh perguruan tinggi kesehatan yang dikukuhkan oleh Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Mohamad Nasir melalui Surat Keputusan Nomor 238/KPT/I/2019 tanggal 9 April 2019. Universitas Bhakti Kencana pusat yang berada di Bandung memiliki 247 karyawan, terdiri dari 142 dosen, 89 tenaga kependidikan, dan 16 tenaga dasar.

Tenaga kependidikan memegang peran penting dalam keberlangsungan sebuah universitas, meskipun bukan merupakan unsur utama. Menyadari hal ini, Universitas Bhakti Kencana menyusun pedoman evaluasi kinerja tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas mereka. Tenaga kependidikan yang berkualitas tinggi dan berprestasi tentunya akan meningkatkan kinerja universitas. Penilaian kinerja tenaga kependidikan mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya. Kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Untuk menentukan kualitas kerja tenaga kependidikan, diperlukan kriteria yang jelas. Kinerja tenaga kependidikan Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2023, berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang ditetapkan, masih belum mencapai target, seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel. 1** Kinerja Tenaga Kependidikan Tahun 2023

Mutu	Nilai	Jumlah	%
Sangat Baik	4.0 – 5.0	7	9,8 %
Baik	3.25 – 3.95	35	33,10 %
Kurang	2.2 – 3.0	41	39,81 %
Sangat Kurang	1.0 – 2.05	17	16,51 %

Sumber: Laporan penilaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia (2023)



Gambar 1. Presentase Nilai Mutu  
Sumber : Pengolahan Data oleh peneliti

Data dari laporan Penilaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Universitas Bhakti Kencana tahun 2023 yaitu banyaknya jumlah tenaga Kependidikan yang mempunyai nilai kinerja yang kurang masih cukup besar, hal itu menunjukkan bahwa kinerja yang ditetapkan belum tercapai.

### **Insentif**

Insentif adalah sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu kedudukan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif (Sulistiani & Syahrinullah, 2023). Insentif juga merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Effendy & Fadhilah, 2018) serta diperkuat oleh (Tresno Firdaus Putra, 2023) bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat tergantung pada kinerja pegawai. Teori – teori tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Susanti, 2019) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.FIF Group Pos Painan hal ini sejalan dengan penelitian (Maya & Alvino, 2020) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Smartfren Telecom.demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utami et al., 2021) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

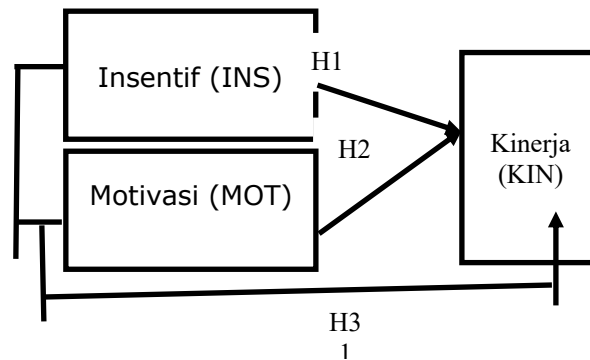
Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan suatu bentuk penghargaan yang penting untuk diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Insentif ini adalah bentuk balas jasa bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik, mencapai target tertentu, dan melampaui batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Oleh karena itu, motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang dimulai dengan pengertian fisiologis atau psikologis yang memandu perilaku atau motivasi yang diarahkan pada tujuan atau rangsangan. Menurut Hasibuan dalam (Gultom et al., 2023) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Dan juga dipertegas oleh (Maya & Alvino, 2020) “ Menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*Intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.teori ini didukung juga oleh Stefan Invanko dalam (Purnomo, 2021) “ Mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Hasil penelitian dari (Sumariyak et al., 2021) menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur dan teori ini juga dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yudha Andarano Putra Pratama, 2021) yang menegaskan bahwa pengaruh pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhitama Bogor. Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai sasaran kepuasan.

### **Kinerja**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas keluaran serta kehandalan kerja, pegawai dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Benardian dan Russel dalam (Nurjanah & Lestari, 2022) “ Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. (Jayatri et al., 2022) mengemukakan bahwa “Pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Menurut Rahadi dalam (Setyorini & Syahlani, 2021) “Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan teori dan data empiris mengenai insentif, motivasi kerja dan kinerja, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2:** Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3 : Insentif dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

## METODE

Obyek dalam penelitian ini meliputi faktor kinerja yang berperan sebagai variabel dependen, insentif dan motivasi yang berperan sebagai variabel independen. Sedangkan subyek penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di Universitas Bhakti Kencana Bandung yang berperan sebagai sumber atau pemberi data yang diperlukan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode deskriptif merupakan suatu metode yang dilakukan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengolahan data menggunakan SPSS. Populasi adalah Tenaga kependidikan pada Universitas Swasta Bhakti Kencana di Bandung - Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan bulan April- Mei 2024. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2.** Uji Validitas

Variabel	Skor	Kriteria	Keputusan
Insentif	0,316-868	>0,300	Valid
Motivasi Kerja	0,367-874	>0,300	Valid
Kinerja	0,311-870	>0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2, yang menunjukkan bahwa skor dari variabel insentif, motivasi kerja dan kinerja memperoleh nilai > 0,30. Hasil tersebut memiliki makna bahwa semua variabel memenuhi kriteria dan valid, sehingga semua indikator/ instrumen penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Kriteria	Keputusan
Insentif	0,645	>0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,800	>0,600	Reliabel
Kinerja	0,862	>0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa variabel insentif, motivasi, dan kinerja memperoleh skor > 0,600, artinya telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas Oleh karena itu, semua instrumen penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.** Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697.455	2	348.728	41.295	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228.012	27	8.445		
	Total	925.467	29			

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 untuk uji F dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 dengan nilai F hitung 41.295 lebih besar dari 3,34 yang memiliki makna bahwa insentif dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5.** Hasil Uji secara Parsial (Uji t)

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.944	4.707		.626	.537
	Residual	.677	.213	.437	3.184	.004
	Total	.570	.156	.500	3.644	.001

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari analisis perhitungan dihasilkan:

$$Y = 2.944 + 0.677X_1 + 0.570X_2 + e$$

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa secara parsial variabel insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien insentif sebesar 0,677 dan p value 0,004 < 0,05. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,570 dengan p value 0,001 < 0,05. Hasil ini mempunyai makna bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji linier berganda dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.944 + 0.677X_1 + 0.570X_2 + e$$

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja. Sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja skor yang diperoleh variabel insentif menurut tanggapan responden masuk dalam kriteria yang cukup. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja memperoleh skor yang masuk dalam tinggi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai. Motivasi sangat penting bagi karyawan yang dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas serta efisiensi hasil pekerjaan individu. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis dapat diinterpretasikan bahwa makin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan di Universitas Bhakti Kencana Bandung.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dari penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 6.** Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.735	2.906

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: Data primer diolah (2024)

Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom  $R^2$  diperoleh nilai sebesar 0,754 atau 75,4%. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi kerja sebesar 75,4%, dan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan motivasi secara parsial sebagai variabel prediktor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat insentif, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Demikian pula, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Bhakti Kencana, berdasarkan hasil penelitian ini, jika sumber daya terbatas, pimpinan dapat meningkatkan insentif terlebih dahulu bagi tenaga kependidikan. Motivasi sangat penting bagi karyawan dan dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, serta efisiensi hasil pekerjaan individu. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil analisis, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan di Universitas Bhakti Kencana Bandung, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

## REFERENSI

- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibrated, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, ISSN (Print)*, 2598–9545.
- Gultom, D. E. M., Sihombing, N. E. T. S., & Sinaga, K. S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 3(2), 131–148.
- Handayani, S., & Ikhsan, A. (2023). Motivasi Dan Kinerja Pada Tenaga Kerja Non Pendidik Di Institusi Pendidikan Kesehatan “A” Yogyakarta. *Jurnal Informasi Kesehatan & Administrasi Rumah Sakit (IKARS)*, 2(2), 27–30.
- Jayatri, N. N. A. K., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt World Innovative Telecommunication Denpasar. *Emas*, 3(11), 59–69.
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation And Entrepreneurship Journal*, 2(4). <https://doi.org/10.35899/Biej.V2i4.131>
- Nurjanah, S. K., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Pemberian Intensif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 22–28.
- Purnomo, M. W. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(7), 424–437.
- Putra, P. D., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Group Pos Painan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(5), 197–205.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah, S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 207–218.
- Sumariyak, A., Karwono, & Muhfahroyin. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur Dosen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 6(1), 1–13.
- Tresno Firdaus Putra. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kemayoran*. 5–20.
- Utami, A. H., Musseng, A., & Thahir, T. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tamalate Di Kabupaten Gowa. *Master Of Management Journal*, 2(2), 183–192.
- Yudha Andarano Putra Pratama, G. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Journal of Tax and Business*, 2(1), 59–65. <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.27>