

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Girsang,Jois Oktaviani

2025

Pengaruh Etos Kerja, Dukungan Manajemen, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir

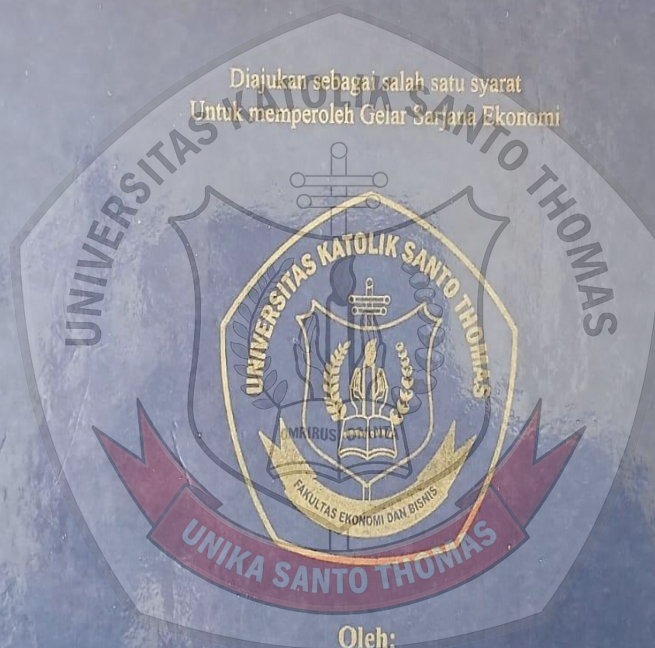
<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/726>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN, DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

JOIS OKTAVIANI GIRSANG

NPM: 210110156

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2025**

**PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN, DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
JOIS OKTAVIANI GIRSANG
NPM: 210110156

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN, DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR

JOIS OKTAVIANI GIRSANG

NPM: 210110156



Disahkan Oleh
Ketua Program Studi



Dr. Miska Irfani Irfan, S.Sos., M.M.
NIDN : 0108108002

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.
NIDN : 0412116401

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR

JOIS OKTAVIANI GIRSANG

NPM: 210110156

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 14 November 2025

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Ayu Teresia Hutaaurak, S.M., M.M.
NIDN : 0114069501

Mei Veronika Siagian, S.E., M.M.
NIDN : 0108059401

Ketua Penguji

Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.
NIDN : 0412116401

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Kornel Munthe, S.E., M.Si.
NIDN : 0130096702

Ketua Program Studi

Dr. Miska Irawan, S.Sos., M.M.
NIDN : 0108108062

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jois Oktaviani Girsang
NPM : 210110156
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Dukungan Manajemen dan
Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan
Kabupaten Samosir.

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 14 November 2025



Jois Oktaviani Girsang
NPM: 210110156

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Jois Oktaviani Girsang
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Oktober 2001
4. Agama : Katolik
5. Nama Ayah : Ojahan Girsang
6. Nama Ibu : Pujiani Simanjorang
7. Alamat Orangtua : Tanjung Beringin I
8. Alamat Penulis : Tanjung Beringin I
9. Nomor HP : 085261056458

II. Riwayat Pendidikan

1. SDN 030339 : Tamat Tahun 2014
2. SMPN 2 SUMBUL : Tamat Tahun 2017
3. SMK SW. RISMADUMA SUMBUL : Tamat Tahun 2020
4. Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Santo Thomas Medan Tahun 2025.

MOTTO

“Tuhan memampukanku menyelesaikan apa yang pernah terasa mustahil”

(Lukas 1:37)



ABSTRAK

JOIS OKTAVIANI GIRSANG (210110156), “PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR.”

Pembimbing: Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, dukungan manajemen, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel Sensus). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0,871 < t_{tabel} 2,022$ dan signifikansi $0,389 > 0,05$. Sedangkan dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,972 > 2,022$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Pemberian insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,719 > 2,022$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 66,925 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,825 menunjukkan bahwa 82,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan sisanya 17,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Etos Kerja, Dukungan Manajemen, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

JOIS OKTAVIANI GIRSANG (210110156), “PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR.”

Pembimbing: Dr. Pandapotan Sitompul, MM

This study aims to determine the effect of work ethic, management support, and incentive provision on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population in this study consisted of 43 employees, and all of them were used as the saturated sample. Data were collected through questionnaires, and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results showed that partially, the work ethic variable had no significant effect on employee performance, with a t-value of $0.871 < t\text{-table } 2.022$ and a significance value of $0.389 > 0.05$. Meanwhile, management support had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.972 > 2.022$ and a significance value of $0.005 < 0.05$. Incentive provision also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $3.719 > 2.022$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, the three variables significantly affected employee performance, with an F-value of $66.925 > F\text{-table } 2.85$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R^2 value of 0.825 indicates that 82.5% of the variation in employee performance is explained by the three independent variables, while the remaining 17.5% is influenced by other factors outside this study. Thus, it can be concluded that management support and incentive provision are the most dominant factors influencing employee performance, while work ethic does not have a significant effect in this research context.

Keywords: Work Ethic, Management Support, Incentive Provision, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya yang senantiasa menuntun sepanjang waktu sehingga di dalam kasih penyertaan-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (SI) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung berupa moral ataupun material. Peneliti banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Maidin Gultom S.H., M.Hum, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
2. Bapak Dr. Kornel Munthe, S.E., M.S., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
3. Ibu Dr. Miska Irani Tarigan, S.Sos., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
4. Ibu Esli Silalahi S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen S1 Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

5. Kepada Bapak Dr. Pandapotan Sitompul, M.M., selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, masukan, dan meluangkan waktu kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Ayu Theresia Hutaeruk, S.M., dan Ibu Mei Veronika Siagian, S.E., M.M., selaku Dosen penguji saya yang sudah banyak memberikan arahan, masukan serta dukungan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang telah banyak memberikan pelayanan dan kerjasama yang baik dengan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Yang teristimewa kepada orang tua penulis, Bapak Ojahan Girsang dan Mama Pujani Simanjorang yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, motivasi, dan doa yang selalu mengiring langkah penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini. Terimakasih Pak, Ma untuk waktu, dukungan, kasih sayang, dan doa yang tak berkesudahan.
9. Kepada Saudara (Namboru dan Amangboru, kakak Angel Simanjorang, Abang Fernandi Simanjorang dan Abang Horisan Simanjorang), terima kasih karena sudah setia selalu memberikan semangat kepada penulis.
10. Teristimewa kepada adik penulis Dionisus Girsang dan juga saudara dekat penulis Mirnawati Simanjorang, dan Perdi Syahputra Simanjorang yang selalu memberikan dukungan, bantuan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi ini serta memberikan semangat, dan doa.
11. Kepada teman seperjuangan penulis hingga saat ini, yaitu: Veronika Lestari Ferina Ambarita, Putri Theresia, Netty Vera Hutabarat, Winda Wati P. Pintubatu,

Jesika Natalia Elisabet Haro Munthe, Yunita Sihite selaku teman, sahabat, dan saudara penulis selama menjalani perkuliahan, dan juga teman-teman seperjuangan Manajemen Grup D&E Stambuk 2021 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu namanya terimakasih sudah menjadi tempat peneliti mengadu dan berkeluh kesah tentang bagaimana tantangan yang peneliti hadapi selama masa perkuliahan.

12. Kepada teman atau adik adik se-kos Boruni Raja. Terima kasih atas segala bantuan, canda dan tawa selama menjalani perkuliahan.

13. Kepada sahabat penulis: Sri Rejeki Sijabat, Eminar Sitanggang, Renta Marsellya Pandiangan, Yusmailinda Simanjuntak, Nove Lorenta Sihotang dan Nia Kristina Sidauruk. Terima kasih atas motivasi, dukungan, dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini maupun dalam kehidupan penulis.

Dan teruntuk saya sendiri terimakasih telah kuat sampai detik ini, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses dalam penyusunan skripsi ini

Medan, 14 November 2025

Peneliti

Jois Oktaviani Girsang

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Tujuan Penelitian	11
1.4.2 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	15
2.2 Etos Kerja	20
2.2.1 Pengertian Etos Kerja	20
2.2.2 Aspek-Aspek Etos Kerja	21
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Etos Kerja.....	22
2.2.4 Dampak Etos Kerja	23

2.2.5 Indikator Etos Kerja.....	23
2.3 Dukungan Manajemen.....	27
2.3.1 Pengertian Dukungan Manajemen.....	27
2.3.2 Bentuk-Bentuk Dukungan Manajemen	28
2.3.4 Pentingnya Dukungan Manajemen dalam Organisasi	29
2.3.5 Dampak dari Dukungan Manajemen	29
2.3.6 Indikator Dukungan Manajemen	30
2.4 Pemberian Insentif.....	32
2.4.1 Pengertian Pemberian Insentif	32
2.4.2 Jenis-Jenis Insentif.....	33
2.4.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Insentif.....	34
2.4.4 Dampak Pemberian Insentif	36
2.4.5 Indikator insentif.....	36
2.5 Kinerja Karyawan.....	39
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	39
2.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi kinerja Karyawan	40
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.	41
2.6 Kerangka Berpikir	43
2.6.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.6.2 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan ...	44
2.6.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.6.4 Pengaruh Etos Kerja, Dukungan Manajemen Dan Pemberian Insentif	47
2.7 Hipotesis Penelitian.....	48

BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	50
3.2 Populasi dan Sampel.....	50
3.2.1 Populasi Penelitian.....	50
3.2.2 Sampel Penelitian	51
3.3 Operasionalisasi Variabel	51
3.4 Skala Pengukuran Variabel.....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
3.6.1 Uji Validitas	55
3.6.2 Uji Reliabilitas	56
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7.1 Uji Normalitas	56
3.7.2 Uji Heterokedastitas.....	57
3.7.3 Uji Multikolinearitas.....	57
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.9 Uji Hipotesis.....	59
3.9.1 Uji Parsial (uji t)	59
3.9.2 Uji Statistik (Uji F)	60
3.10 Koefisien Determinasi (R^2)	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.1 Sejarah PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan	63

4.1.2 Logo Perusahaan.....	65
4.1.3 Visi dan Misi PT. PLN Persero ULP Pangururan Kabupaten Samosir	67
4.1.4 Struktur Organisasi PT. PLN Persero ULP Pangururan Kabupaten Samosir	67
4.2 Karakteristik Responden	72
4.2.1 Identitas Responden.....	72
4.3 Tanggapan Responden.....	76
4.3.1 Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja.....	76
4.4 Hasil Penelitian.....	87
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Parsial.....	87
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	91
4.4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	95
4.4.4 Pengujian Hipotesis	97
4.5 Pembahasan Hasil Uji.....	100
4.5.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	100
4.5.2 Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan ..	101
4.5.3 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Nama Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir Tahun 2021-2024.	4
Tabel 1.2	Tingkat ketidakdisiplinan waktu kerja karyawan di PT. PLN Persero Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir tahun 2021-2024.	5
Tabel 1.3	Bentuk Dukungan Manajemen di PT. PLN Persero Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir 2021-2024.	6
Tabel 1.4	Jumlah Karyawan Penerima Insentif	7
Tabel 3.1	Jumlah Populasi	51
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran.	52
Tabel 3.3	Instrumen Skala Interval	53
Tabel 3.4	Nilai Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2	Karakteristik berdasarkan Jenis Usia Karyawan	73
Tabel 4.3	Karakteristik berdasarkan Lama kerja Karyawan	74
Tabel 4.4	Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawa	74
Tabel 4.5	Karakteristik berdasarkan Bidang Divisi Karyawan	75
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai Etos Kerja	76
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai Dukungan Manajemen	79
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai Pemberian Insentif	82
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas	89
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas	90
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)	93
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	94
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Simultan)	98
Tabel 4.18	Hasil Uji t	99

DAFTAR GAMBAR

No	Nama Gambar	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Berpikir	48
Gambar 4.1	Logo PT. PLN	65
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. PLN Persero ULP Pangururan Kabupaten Samosir.	68
Gambar 4.3	Diagram Uji Normalitas	92
Gambar 4.4	<i>Normal Probability Plot</i>	92
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	95



DAFTAR LAMPIRAN

No	Nama Lampiran
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Hasil Output Spss
Lampiran 4	R Tabel
Lampiran 5	F Tabel
Lampiran 6	T Tabel
Lampiran 7	Daftar Pertanyaan Wawancara



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aji, R. H. S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Hasmin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Handoko, T. H. (2024). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Larasati, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan* (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana. ISBN 978-602-1186-37-4.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masram, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional* (ed. ke-1, hlm. 143). Zifatama Publisher.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). McGraw-Hill Irwin.

- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti, Hj. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cet. 1). Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Cet. 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ed. 3). Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L., & Kristianti, L. S. (2020). Influence of incentives on employee performance at PT Trimegah Mighty in Jakarta. *JENIUS (Scientific Journal of Human Resource Management)*, 4(1), 96–104.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 1). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. ke-8; hlm. 206). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, . (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

JURNAL

- Agustin, R., Fadillah, N., & Siregar, M. (2024). *Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10876432>.
- AlFikri, Z. M., & Pamungkas, M. H. (2024). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. *Simposium Riset Ekonomi*, [Artikel]. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Annisa, R., Nurhalimah, & Rahman, M. (2023). *Pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 122–132.
- Berli, M., Ramadhani, F., & Pratama, R. (2023). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Buana Finance*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–54.
- Cahyanto, D., & Cahyono, B. (2024). *Pengaruh Sistem Insentif Berbasis Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Jasa Keuangan*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Modern*, 12(1), 33–42. <https://doi.org/10.31002/jebm.v12i1.2981>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2016). *Perceived Organizational Support*. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Damanik, B. E. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Balas Jasa Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK & BI)*, 1(2), 92–102.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firstanto, I., Munjin, R. A., & Ramdani, F. T. (2023). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2767–2778. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10979>
- Fitriannisa, E. A., & Suryalena, S. (2024). *Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5204–5216.
- Hantrisna, H. (2023). *Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inlingua International Indonesia*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4), 848–857. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25386>

- Hartini, T. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Organisasi*. JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 4(4), 364–371.
- Hasmanidar. (2021). *Peningkatan Performance Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan Melalui Motivation Dan Work Discipline*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (JIMETERA), 2(2), Article 5649. <https://doi.org/10.35308/jimetera.v2i2.5649>
- Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021, Juni-26). *Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja*. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 305–317. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.324>
- Lestari, P., Wicaksono, D. A., Liliyanti, M. A., Ton, S., & Prayitno, S. S. (2025). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator*. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(1), 132–138. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.384>
- Monalisa, Monalisa, Wicaksono, T., & Hasanah, N. (2023). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kemampuan Dan Semangat Kerja Karyawan*. Journal Of Economic Management And Accounting (JEMMA), 6(2), 185– <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i2.2175>
- Mooy, Y. R. (2022). *Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. <https://repository.ut.ac.id/>
- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, M., & Maulida Yanti, E. (2023). *Pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pidie*. Jurnal Manajemen, STIE Muhammadiyah Palopo. Halaman sekitar 66 (journal.stiem.ac.id)
- Nugroho, D., & Firdausi, A. N. (2023). *Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur*. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, 1(3), 1295. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i3.1295>
- Putri, A., & Santoso, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Puspitasari, M. D. (2024). *Effects of financial incentives, performance appraisal, and employee recognition on work motivation*. International Journal of Business, Law, and Education (IJBLE).

- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM dalam menghadapi tantangan Revolusi 4.0 di sektor kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71–80. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.229>
- Romadon, M. R., Tampubolon, R., & Yusnita, N. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara* [Tesis Sarjana].
- Sari, N., & Syaharuddin, A. (2023). *Dampak Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 9(2), 89–101.
- Sjahruddin, H., Mustofa, A., & Yuliani, N. (2023). *Pengaruh dukungan manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 7(1), 67–76.
- Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi*. *Jurnal Economina*, 2(11), 32763288. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.971>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru*. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Suwandi, S., Aji, R. S., Gunawan, R., & Hamidah, S. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Di Era Industri 4.0. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.
- Tifani, L., Simanjuntak, M., & Nababan, H. (2023). *Pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 211–220.
- Utami, S. S., Saskia, & Nasution, A. A. (2023). *Pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja SDM dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara, Medan*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(3), 101–111. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i3.315>
- Wibowo, Doni, and Muhammad Harri. 2023. “Pengaruh Etos Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Jakarta 3.” *Jurnal Ekonomi dan Industri* 24 (1): 666–675.
- Wicaksono, R. A. (2025). *E-Commerce Market Saturation in Indonesia: The Dynamics of Price Competition from Islamic Economic Perspective*. *Jurnal*

Ekonomika dan Bisnis Islam, 8(1), 1-19.
<https://doi.org/10.26740/jekobi.v8n1.p1-19>

Zelika, T.M., Daryati, Y., & Yanti, W.D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pratama Abadi Industri. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 9(11), 81–90. <https://doi.org/10.8734/musytari.v9i11.6745>.

WEBSITE

Gallup. (2025, April 23). *State of the Global Workplace Report: Global Engagement Falls For The Second Time Since 2009*.

Talents. (2022, November 4). Catat 7 Tren Teknologi HR Untuk Proses Rekrutmen 2023. *Talents Blog*. <https://talents.id/resources/blog/tren-hr-2023/>

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir. (2024). *Dokumentasi dan Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir*. Pangururan: Dokumen Internal Perusahaan.

