PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.2, Februari 2026

Pengaruh Motivasi Dan Insentif Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ritel Di Jakarta

Aldino Kevin Suaib[1], Nofian Ilyas[2]
[1]Universitas Esa Unggul
[2]Universitas Esa Unggul
E-mail: aldinokevinsuaib@gmail.com[1], nofian.ilyas@esaunggul.ac.id[2]

Article History:
Received: 16 Oktober 2025
Revised: 20 Desember 2025
Accepted: 06 Januari 2026

Keywords: *Motivasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor ritel Jakarta. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mengurangi turnover yang tinggi, terutama di lingkungan ritel yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner online kepada 115 karyawan ritel aktif yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini memperkuat peran motivasi dan insentif sebagai faktor penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen ritel dalam merancang kebijakan yang mendukung lingkungan kerja positif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas wilayah kajian serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan atau budaya organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah satu diantara modal dan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia juga ialah faktor yang sangat berharga dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi bertanggung jawab penuh atas manajemen manusia, manajemen manusia selalu terkait dengan manajemen sumber daya manusia. manusia melalui kegiatan dalam organisasi dan fungsi operasionalnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, Ramadan *et al.* (2024) Menyatakan bahwasannya sumber daya manusia artinya aset paling berharga pada sebuah perusahaan. Dengan demikian, kegagalan dalam manajemen sumber daya manusia bisa mengganggu pencapaian tujuan organisasi (Rayadi, 2012). Satu diantara sektor penggerak perekonomian Indonesia ialah ritel. Berlandaskan data yang dipublikasikan oleh Komisi

Pengawas Persaingan Usaha pada tahun 2021, industri ritel mempunyai tingkat persaingan usaha tertinggi. Kondisi persaingan berikut tidak diragukan lagi memaksa bisnis untuk terus mengoptimalkan kinerjanya agar bisa bersaing di pasar.

Perusahaan ritel yang ingin tetap kompetitif dan bersaing di pasar sering menetapkan target penjualan yang agresif guna merangsang kinerja Perusahaan (Junior, 2015). Namun, upaya guna memenuhi tujuan yang tinggi tersebut tidak selalu membuahkan hasil yang positif. Teori penetapan tujuan juga menyatakan bahwasannya menetapkan tujuan yang terlalu tinggi bisa mengurangi motivasi dan kinerja karyawan (Wood *et al.* 2013). Kegagalan perusahaan dalam memenuhi target penjualan memperlihatkan bahwasannya kinerja perusahaan yang buruk terkait erat dengan peran dan sumber daya manusianya. Berlandaskan Anisya (2021), motivasi karyawan dianggap faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja pekerjaan terkait erat. Motivasi dan kinerja pekerjaan terkait erat. Teori penentuan nasib sendiri (SDT) satu diantara teori yang mendukung hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Berlandaskan Deci *et al.* (2017), SDT ialah teori motivasi yang menyatakan bahwasannya kinerja pekerjaan individu dipengaruhi oleh motivasi individu guna melaksanakan pekerjaan tertentu. Berlandaskan SDT, jika seseorang mempunyai tingkat kinerja yg tinggi, individu tadi cenderung mempunyai motivasi yang tinggi, di mana motivasi ialah fondasi yang mendorong individu guna mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Akibatnya, guna memvalidasi teori penentuan nasib sendiri, penelitian ini meneliti dampak motivasi karyawan kepada kinerja karyawan. Selain mengkonfirmasi teori penentuan nasib sendiri, masih ada kesenjangan penelitian dari penelitian sebelumnya mengenai motivasi dan kinerja karyawan, yang juga menjadi dasar penelitian lebih lanjut guna menguji hubungan pengaruh antara kedua variabel tersebut. Penelitian sebelumnya Wardiansyah *et al.* (2024) juga memasukkan variabel keterlibatan sebagai factor memengaruhi kinerja, tetapi hasil memperlihatkan bahwasannya keterlibatan tidak mempunyai pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi dan insentif penting dalam menaikkan kepuasan kerja, yang berkontribusi di kinerja karyawan (Wicaksana, 2016). Karyawan dengan termotivasi cenderung lebih loyal dan berdedikasi, sementara insentif bisa mendorong hasil optimal (Maziah, 2018). Penelitian ini penting untuk strategi manajemen SDM yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja di tengahnya persaingan bisnis (Khaeruman *et al.* 2023). Nurhidayat (2022) Mengatakan peran motivasi dalam kepuasan kerja, sedangkan Prayogo *et al.* (2020) menekankan efektivitasi strategi insentif.
Sebagai bagian dari strategi mereka untuk bersaing di pasar yang ramai, perusahaan ritel sering menetapkan tujuan penjualan yang tinggi.

Penelitian ini memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai menjembatani kesenjangan antara motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Menurut Riyanto *et al.* (2021) ; Rumangkit & Pratama (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi berbagai sikap dan perilaku karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang maksimal, disiplin kerja yang tinggi, lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan menciptakan perilaku berkorban untuk kepentingan organisasi (Santoso, 2018). Akibatnya, sangat penting untuk mempertimbangkan peran kepuasan kerja dalam menjembatani kesenjangan antara motivasi, insentif, dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasilnya menunjukkan keterlibatan karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Namun demikian, penelitian ini dilakukan pada pegawai ritel-ritel berlokasi di wilayah Jakarta. Selain itu, penelitian sebelumnya tentang variabel keterlibatan karyawan telah dilakukan oleh (Ramadan *et al.* 2024). Disamping itu, penelitian ini menggantikan variabel keterlibatan

dengan variabel insentif ke dalam paradigma yang disarankan. Dengan memahami urgensi dan kesenjangan penelitian yang ada, penelitian ini tujuannya adalah untuk meneliti mengenai dampak dari motivasi dan insentif serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di tempat kerja, memberikan informasi maupun referensi untuk penelitan yang akan datang dan memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja disuatu organisaasi maupun ritel, serta memberikan pandangan baru untuk mengetahui efek insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di wilayah tersebut maupun didalam industri ritel.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Berlandaskan Ramadan *et al.* (2024), Motivasi ialah kekuatan sumber daya yang mendorong serta mengendalikan sikap manusia, serta motivasi juga didefinisikan sebgai proses yang mengungkapkan intensitas, arah, dan ketekunan individu pada tujuan mereka yang sudah dicapai Sementara itu, Risqi *et al.* (2016), menjelaskan motivasi ialah faktor pengaruh individu untuk berprestasi, berasal dari dal am diri seseorang dan dikenal sebagai pengaruh motivasional. Maharani & Haeba Ramli, (2024) juga menyatakan bahwasannya kehadiran motivasi berperan dalam membantu perilaku individu agar searah dengan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, dalam manajemen, motivasi difungsikan guna memastikan bahwasannya karyawan bisa mengoptimalkan energi mereka guna mengoptimalkan efektivitas dam produktivitas bisnis (Charka *et al.* 2022).

Hasil dari penelitian Fadli & Parashakti, (2023) Motivasi ialah upaya-upaya yang dilaksanakan guna menciptakan keadaan tertentu agar seseorang terdorong melaksanakan suatu tindakan, Bila individu merasa tidak nyaman, maka ia akan berusaha menghindari ataupun mengatasi ketidaknyamanan tersebut dan Motivasi juga menjadi penting sebab berperan dalam mendorong, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia agar bersedia bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh demi mencapai hasil kerja terbaik yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Insentif

Berlandaskan Pane *et al.* (2023) insentif ialah bentuk penghargaan tambahan (bonus) yang diberikan atas kelebihan prestasi yang membedakannya dari yang lain yang dimaksudkan buat mengoptimalkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dalam Perusahaan, Dengannya memberi insentif kepada karyawan, mereka bersaing guna melaksanakan yang terbaik, yang mengoptimalkan dan memberikan keuntungan yang lebih tinggi bagi perusahaan dan diri mereka sendiri. Selain itu, insentif, juga membantu metode dengan membuat banyak cara guna menyelesaikan semuanya secara efektif dan efisien (Sinaga, *et al.* 2023). Maizar *et al.* (2023) menambahkan bahwasannya insentif ialah imbalan moneter yang diberikan pada mereka yang bisa bekerja di luar standar yang sudah dipengaruhi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perilaku individu timbul pada saat pekerjaan yang dilaksanakan ataupun bisa dikatakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan yang dimana sudah didapatkan melalui kegiatan evaluasi serta karakteristiknya, kepuasan kerja menjadi sangat krusial sebab setiap individu mempunyai karakteristik yang tidak sama kepada pekerjaannya sehingga taraf kepuasaan dan dampak yang ditimbulkan pula berbeda (Lestari & Rojuaniah, 2023). Kepuasan kerja bermakna sebagai respons emosional di lingkungan kerja (Angela & Rojuaniah, 2022). Kusuma *et al.* (2021) berpendapat bahwasannya kepuasan kerja, ialah bentuk perilaku emosional

yang mengarah di perasaan puas dan senang asal karyawan berasal yang akan terjadi evaluasi yg dilaksanakan oleh organisasi. Kepuasan kerja mempunyai peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, di mana organisasi yang mempunyai karyawan dengan taraf kepuasan kerja tinggi cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan memakai organisasi yang tingkat kepuasan kerjanya rendah (Gibbs *et al.* 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung sang seorang individu di organisasinya, sebagai akibatnya kinerja karyawan sebagai kinerja yang dicapai sang karyawan di bentuk kinerja yang menjadi aspek krusial bagi perusahaan mendorong manajemen guna merancang strategi dalam mengoptimalkan produktivitas tiap karyawan, seperti dengan memotivasi mereka guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang paling efektif, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas (Citra, 2022). Selanjutnya kinerja bisa diukur memakai memakai beberapa aspek diantaranya kualitas hasil kerja, ketepatan ketika, inisiatif, dan keterampilan serta komunikasi yang baik (Efrilia & Syah, 2022). Dari pemahaman berikut, kinerja karyawan bisa didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang sudah diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Kinicki, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian berikut metodologi kuantitatif dengan memakai tautan *Google Form*, metodologi *survei cross-sectional* digunakan untuk metode penelitian yang mengumpulkan data secara bersamaan ataupun satu periode waktu tanpa melakukan pengukuran berulang, sebab dipakai guna mendistribusikan pertanyaan *survei online* guna meneliti berikut. Pendekatan survei dipakai sebab penelitian berikut membutuhkan data primer berupa opini responden kepada subjek yang diteliti.

Penelitian ini mengukur empat konstruk utama, yaitu motivasi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner berikut disusun memakai skala Likert dengan rentang nilai 1-5, (di mana angka 1 memperlihatkan tingkat ketidaksetujuan yang sangat tinggi dan angka 5 memperlihatkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi). Sampel yang diperoleh pada penelitian berikut, sebanyak 115 responden diperoleh berlandaskan hasil perhitungan memakai rumus yang dikemukakan oleh Hair. (Hair *et al.* 2014). N = (23 x 5 = 115 responden).

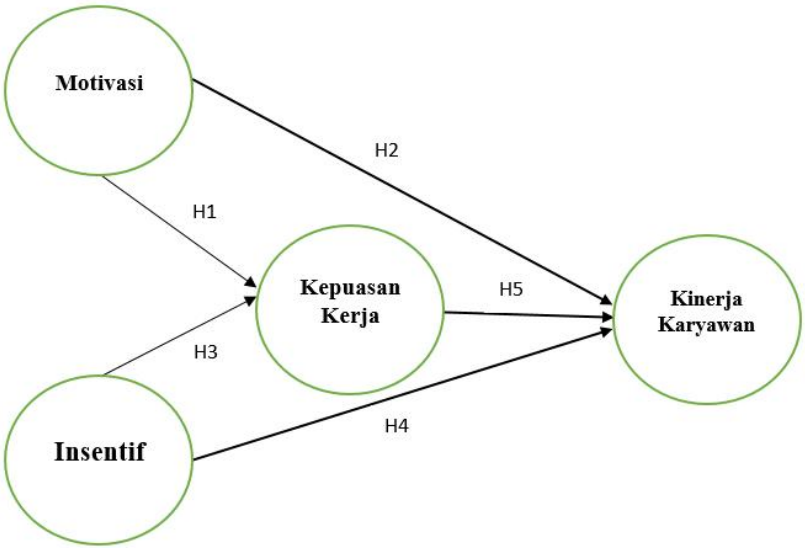
Populasi yang diteliti terdiri dari karyawan ritel dan penelitian memakai *sampling* guna mengumpulkan informasi tentang tanggapan responden. Metode pengambilan *purposive sampling* dipakai, yang didasarkan pada standar dan pertimbangan tertentu sudah ditetapkan oleh peneliti. Pekerja di ritel dengan pengalaman kerja minimal satu tahun, individu yang berdomisili di Jakarta serta mereka berusia antara delapan belas hingga lima puluh lima tahun juga disyaratkan guna memenuhi syarat sebagai partispasi program.

Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) 4.0 ini dipakai guna mengolah dan menguji data dalam penelitian ini sebab lebih fleksibel, tidak memerlukan distribusi data yang ketat, dan bisa dipakai pada sampel data yang lebih kecil hingga sedang. SEM *(Structural Equation Model)* Konsep PLS dipakai guna mengevaluasi hasil perubahan pada beberapa model penelitian guna memberikan pemahaman yang lebih luas tentang variabel yang diteliti (Sun *et al.* 2018). Data asli yang diperoleh melalui survei responden harus melalui analisis kuantitatif kepada indikator-indikator yang dipakai *(pretest).* Data ini dianalisis memakai dua model pengukuran (Hair *et al.* 2014), yakni *Outer Model Analysis*. Penilaian dilaksanakan berlandaskan 5 parameter, yakni Uji validitas ialah uji *Convergent Validity/*nilai *loading factor*

PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.2, Februari 2026

(>0.70) dan *Avarage Variance Ectraced* (AVE) (>0.50), *Discriminant Validity*. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha (CA) (>0.60) dan Composite Realibility (>0.70) yang dipakai guna memverifikasi reliabilitas (J. Hair & Alamer, 2022). Sementara itu, evaluasi kepada Model Struktural *(Inner Model Analysis)* memakai empat parameter. Nilai Path Coefficients memperlihatkan seberapa signifikan pengujian hipotesis. Nilai Stone Geisser *(Q-Square/ Q^2)* dipakai guna mengukur kualitas model dalam menghasilkan parameter observasi untuk suatu variabel. Seberapa besar pengaruh variabel independen (eksogen) kepada variabel dependen (endogen) ditunjukkan oleh nilai *R-Square* yang disesuaikan (R^2). Terakhir, pengaruh signifikan secara parsial dari variabel eksogen yang menyebabkan variabel endogen bisa dihitung dengan memakai pengukuran pengaruh parsial *F-Square*/ f^2.

Pengujian hipotesis meliputi 2 parameter, yakni nilai *t-value* berfungsi guna menguji seberapa besar pengaruh dari variabel terikat dan variabel bebas masing-masing. *P-value* dipakai guna menilai sejauh mana hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan. Jika model pengukuran menjelaskan cara konstruk diukur, pengujian hipotesis yang mencakup hubungan struktural antar konstruk bisa dianggap valid ataupun diterima (Hair *et al.* 2014). Pengujian signifikansi memakai nilai *t-value* kritis untuk uji satu sisi ialah 1,65 dan untuk taraf signifikansi *p-value* sejumlah 5% (0,05) yang berarti signifikan apabila nilai p (<0,05). Oleh sebab itu guna menyimpulkan hipotesis tersebut signifikan pada taraf 5% (0,05) sedangkan untuk nilai t kritis harus > 1,65. Maka model penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:
H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
H3 : Insentif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
H4 : Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini memilih karyawan yang bekerja di perusahaan ritel, baik karyawan kontrak maupun tetap, dan sudah bekerja minimal 1 tahun di Ritel serta sebagai objek penelitian. Sebanyak 115 orang menjawab kuesioner yang dibagikan secara *online* melalui formulir Google, dan setiap orang mempunyai karakteristik unik, sehingga peneliti mengklasifikasikan mereka berlandaskan karakteristik tersebut. karakteristik dipergunakan ialah jenis kelamin, status karyawan, jabatan, pendapatan, dan pendidikan. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwasannya responden berlandaskan jenis kelamin terdiri dari sekitar 70 Pria dan Wanita sekitar 45 orang, pendidikan SMA/K sekitar 95 orang dan Sarjana 20 orang, pendapatan Rp. 3-4 Juta sekitar 85 orang dan Rp.5 Juta sekitar 30 orang, jabatan pramuniaga sekitar 98 orang dan Kepala/Wakil toko 17 orang.

Uji *convergent validity* dan *discriminant validity* ialah hasil dari model luar. Komponen *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* diperlukan saat mengevaluasi konstruks reabilitas. Jika model SEM-PLS mempunyai indikator yang memenuhi persyaratan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan melaksanakan uji reliabilitas. Selanjutnya, hipotesis penelitian bisa diuji dengan memakai hasil analisis SEM-PLS. Nilai faktor pemuatan untuk setiap indikator pada konstruks dipakai guna menguji validitas konvergen. Jika nilainya lebih dari (>0.70), faktor pemuatan biasanya dipakai sebab dianggap cukup kuat guna memvalidasi dan menggambarkan indikator inti.

Setiap konstruks dalam penelitian berikut mempunyai nilai AVE di atas (>0,50) dan *loading factor* minimum yang bisa diterima di atas (>0.70). Seperti yang ditunjukkan pada Gambar di bawah, hasil analisis *SmartPLS 4* memperlihatkan bahwasannya semua indikator rata-rata mempunyai nilai *loading factor* di atas (>0.70). Oleh sebab itu, kevalidan konvergen model penelitian berikut memenuhi persyaratan. Tabel berikut memperlihatkan hasil detail untuk setiap konstruks dengan *Cronbach's alpha* lebih dari (>0,60), *Composite reliability* lebih dari (>0.70), dan AVE lebih dari (>0,50).

Tabel 1. Outer Model

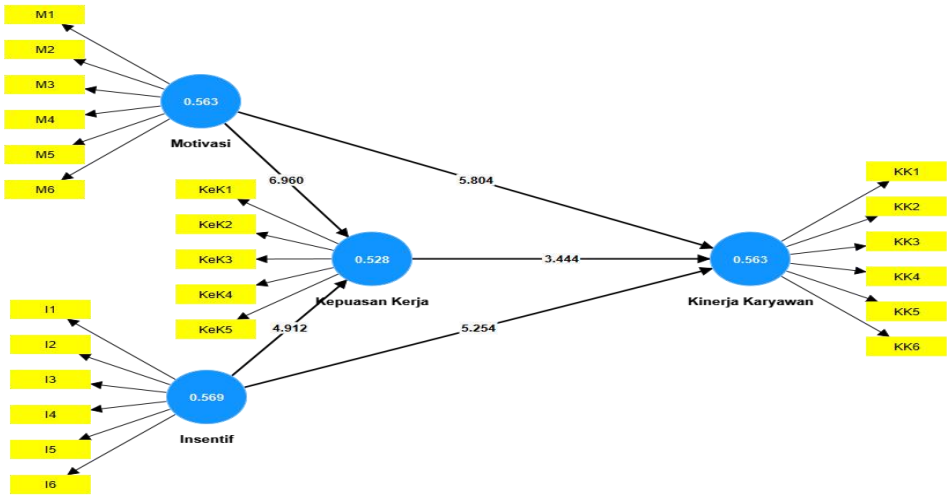
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Motivasi	0.845	0.885	0.563
Insentif	0.849	0.888	0.569
Kepuasan Kerja	0.770	0.845	0.528
Kinerja Karyawan	0.843	0.885	0.563

Selain itu, hasil uji *discriminant validity* bertujuan guna memastikan bahwasannya setiap variabel laten dalam model mempunyai konsep yang berbeda dari variabel lain. Model dalam validitas diskriminan memperlihatkan bahwasannya nilai Kriteria HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) yang baik umumnya berada di bawah (<0.85) sesuai rekomendasi Henseler *et al.* (2015), yang memperlihatkan bahwasannya konstruk-konstruk pada model mempunyai perbedaan satu sama lain. Hasil uji validitas berikut memperlihatkan bahwasannya nilai Konstruk model berikut mempunyai diskriminasi yang baik dan tidak tindih satu sama lain, seperti yang ditunjukkan oleh nilai HTMT yang lebih rendah dari (<0.85). Oleh sebab itu, kesimpulan bisa dibuat bahwasannya model tersebut memenuhi kriteria *Discriminant Validity*.

Nilai *path coefficient* memperlihatkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Pengujian berikut, nilai-t *path coefficient* harus lebih tinggi dari *t-critical* 1,65. Hipotesis diuji dengan membandingkan nilai-t dari hasil *bootstrapping* dengan nilai *t-critical*. Jika nilai-t > *t-critical* (1,65), maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya, jika nilai-t < *t-critical* (1,65), hipotesis ditolak. dan untuk nilai signifikansi *p-value* sejumlah 5% (0,05) yang berarti signifikan

PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.2, Februari 2026

apabila nilai p (<0,05). Oleh sebab itu guna menyimpulkan hipotesis tersebut signifikan pada nilai 5% (0,05)Hasil analisis bootstrapping koefisien jalur bisa dilihat pada gambar dibawah berikut.



Gambar 2. Hasil nilai-t

Gambar di atas memperlihatkan bahwasannya nilai-t untuk semua jalur dalam model struktural yang sudah diuji lebih besar dari nilai-t kritis 1,65. Dengan nilai-t 5,804 (lebih besar dari 1,65), hasil analisis uji nilai t memperlihatkan bahwasannya variabel Motivasi mempunyai dampak signifikan kepada kinerja karyawan. Variabel Motivasi mempunyai efek signifikan pada Kepuasan Kerja dengan nilai-t 6.960 (>1.65). Variabel Kepuasan Kerja mempunyai efek signifikan pada Kinerja Karyawan dengan nilai-t 3.444 (>1,65). Variabel Insentif mempunyai efek signifikan kepada Kinerja Karyawan dengan nilai-t 5.254 (>1,65). Variabel Insentif mempunyai efek signifikan kepada Kepuasan Kerja dengan nilai-t 4.912 (>1,65). Dari hasil gambar di atas, bisa disebutkan bahwasannya Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar kepada Kepuasan Kerja dengan nilai-t 6.960, sedangkan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih kecil kepada Kinerja Karyawan dengan nilai-t 3.444.

Dalam model struktural, nilai *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel laten endogen variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen ialah 0,67, 0,32-0,66, dan 0,19-0,32. Hubungan ditunjukkan dengan nilai kuat, sedang, dan lemah. Nilai R^2 yang disesuaikan untuk variabel Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja ialah 0,576, yang berarti 57,6% dan 78,2%.

Selanjutnya, hasil *Q-square* (Q^2) memperlihatkan pengukuran model yang baik guna menghasilkan parameter yang diamati dan diperkirakan. Jika nilai $Q^2 > 0$, maka model dianggap mempunyai nilai prediksi yang relevan. Dalam penelitian berikut, hasil perhitungan Q^2 untuk variabel Motivasi ialah 0.382 ($Q^2 > 0$), untuk variabel Insentif ialah 0.395 ($Q^2 > 0$), untuk variabel Kepuasan Kerja ialah 0.306 ($Q^2 > 0$), dan untuk variabel Kinerja Karyawan ialah 0.385 ($Q^2 > 0$), yang berarti penelitian berikut mempunyai korelasi prediktif yang baik, sebab hasil $Q^2 > 0$.

Guna menghitung efek signifikan parsial dari variabel eksogen yang menghasilkan variabel endogen, *F-Square (f²)* dihitung. Dengan nilai estimasi F^2 0,02, 0.15, dan 0,35, variabel motivasi kepada kinerja karyawan mempunyai nilai F^2 0,273 (sedang), dengan nilai t 5.804, berlandaskan hasil pengelolaan data berikut. berikut memperlihatkan bahwasannya nilai efeknya lemah, sedang, dan kuat. F^2 dari variabel Motivasi kepada Kepuasan Kerja ialah 0.348 (Sedang) dengan nilai t masing-masing 6.960. F^2 dari variabel Kepuasan Kerja kepada Kinerja Karyawan ialah 0.122 (Lemah) dengan nilai t masing-masing 3.444. F^2 dari variabel Insentif kepada Kinerja

Karyawan ialah 0.288 (Sedang) dengan nilai t masing-masing 5.254. F^2 dari variabel Insentif kepada Kepuasan Kerja ialah 0.269 (Sedang) dengan nilai t masing-masing 4.912.

Dalam penelitian berikut, terdapat 4 variabel antara lain variabel Motivasi, variabel Insentif, variabel Kepuasan Kerja, variabel Kinerja Karyawan. Pada Motivasi (M), terdapat 6 indikator dengan nilai rata-rata pada indikator pertama (M 1) sejumlah 3.965, indikator kedua (M 2) sejumlah 3.957, indikator ketiga (M 3) sejumlah 4.009, indikator keempat (M 4) sejumlah 4.070, indikator kelima (M 5) sejumlah 4.087, indikator kelima (M 6) sejumlah 3.904. Selanjutnya, pada variabel Insentif (I), terdapat 6 indikator dengan nilai rata-rata pada indikator pertama (I 1) sejumlah 3.965, indikator kedua (I 2) sejumlah 4.009, indikator ketiga (I 3) sejumlah 4.026, indikator keempat (I 4) sejumlah 4.148, indikator kelima (I 5) sejumlah 4.070, indikator kelima (I 6) sejumlah 4.052. Untuk variabel Kepuasan Kerja (KeK) terdapat 5 indikator dengan nilai rata-rata pada indikator pertama (KeK 1) sejumlah 4.296, indikator kedua (KeK 2) sejumlah 4.096, indikator ketiga (KeK 3) sejumlah 4.009, indikator keempat (KeK 4) sejumlah 4.035, indikator kelima (KeK 5) sejumlah 3.878. Yang terakhir dengan variabel Kinerja Karyawan (KK) yang mempunyai 6 indikator dengan indikator pertama (KK 1) sejumlah 3.991, indikator kedua (KK 2) sejumlah 3.739, indikator ketiga (KK 3) sejumlah 4.322, indikator keempat (KK 4) sejumlah 4.548, indikator kelima (KK 5) sejumlah 4.017 dan indikator keenam (KK 6) sejumlah 4.000.

Penerimaan ataupun penolakan hipotesis bisa ditentukan dengan melihat nilai signifikansi dari nilai-t dan nilai-p. Pada tingkat signifikan 5%, jika nilai-t > table-t 1,65, variabel eksogen/indpenden dengan uji satu sisi yang signifikan sejumlah 5% dinyatakan signifikan kepada variabel endogen/dependen. Sebuah variabel bisa dianggap signifikan jika nilai p <0,05, yang sesuai dengan tingkat alpha yang sudah ditentukan. Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya lima hipotesis saat ini diterima. Data bisa dilihat pada Tabel 2. Pernyataan Hipotesis

Tabel 2. Pernyataan Hipotesis

Hipotesis	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Hasil
H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	6.960	0.000	Data mendukung hipotesis ini.
H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	5.804	0.000	Data mendukung hipotesis ini.
H3 : Insentif berpangruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	4.912	0.000	Data mendukung hipotesis ini.
H4 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	5.254	0.000	Data mendukung hipotesis ini.
H5 : Kepuasan Kerja signifikan terhadap kinerja Karyawan	3.444	0.001	Data mendukung hipotesis ini.

Pembahasan

Penelitian berikut dilaksanakan guna mengkaji hubungan variabel. Secara khusus, penelitian difokuskan pada industri ritel di wilayah Jakarta. Hipotesis pertama (H1) memperlihatkan bahwa dorongan internal yang dimiliki karyawan, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa pencapaian, maupun ekstrinsik seperti peluang berkembang, dapat membentuk persepsi positif terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ritel yang memiliki dinamika kerja cepat

dan target penjualan tinggi, motivasi menjadi pondasi penting untuk menjaga semangat kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung melihat tantangan kerja sebagai peluang, bukan beban, sehingga mereka lebih mudah merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dijalani.

Keterkaitan ini sejalan dengan konsep *Self-Determination Theory* Deci *et al.* (2017), yang menjelaskan bahwa kepuasan psikologis karyawan meliputi kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan akan terpenuhi ketika motivasi dikelola dengan baik. Pemenuhan kebutuhan psikologis ini kemudian meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, ketika motivasi karyawan diakomodasi melalui lingkungan kerja yang mendukung, rasa puas terhadap pekerjaan akan muncul secara alami.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung temuan (Nitasari & Lataruva, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak perilaku yang mengarahkan individu untuk mencapai rasa puas pribadi. Wardiansyah *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja, bahkan di berbagai industri. Relevansi temuan ini dengan sektor ritel semakin jelas karena industri ini menuntut interaksi intensif dengan pelanggan, adaptasi cepat terhadap tren, dan kerja tim yang solid semuanya membutuhkan tingkat motivasi yang tinggi.

Secara praktis, implikasi dari hasil ini adalah bahwa perusahaan ritel perlu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat memperkuat motivasi karyawan. Program pengembangan keterampilan, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas pencapaian individu menjadi faktor penting yang dapat memperkuat dorongan kerja. Dengan demikian, manajemen motivasi yang tepat bukan hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif.

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor ritel. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan menjadi pendorong utama dalam menentukan kualitas hasil kerja. Dalam konteks industri ritel yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan pelayanan optimal kepada pelanggan, motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang membuat karyawan mampu mempertahankan konsistensi kinerjanya meskipun berada di lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan.

Hasil ini selaras dengan pandangan Karyono *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berasal dari keinginan, kebutuhan, dan dorongan untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang kuat mendorong individu untuk memberikan upaya terbaik, mengatur prioritas kerja, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Dalam organisasi ritel, hal ini tercermin pada semangat karyawan untuk mencapai target penjualan, melayani pelanggan secara proaktif, serta menjaga standar kualitas kerja.

Sejalan dengan itu, Rihayana *et al.* (2023) menegaskan bahwa motivasi tinggi dapat mengoptimalkan kinerja individu dalam organisasi. Ketika motivasi dipelihara melalui lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang adil, dan peluang pengembangan diri, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dampaknya tidak hanya terlihat pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada daya saing perusahaan ritel secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan motivasi menjadi strategi penting untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan berkelanjutan.

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung pandangan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi atas prestasi dan kontribusi karyawan. Ketika insentif diberikan secara tepat dan sesuai dengan kinerja, hal tersebut dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, memperkuat komitmen, serta membangun hubungan

yang lebih positif antara karyawan dan perusahaan (Yenita & Tania, 2023).

Dalam konteks industri ritel, pemberian insentif baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan komisi, maupun non-finansial seperti penghargaan atau peluang pengembangan diri dapat menjadi strategi efektif untuk menjaga kepuasan kerja. Insentif yang dirancang secara menarik dan relevan tidak hanya membuat karyawan merasa dihargai, tetapi juga mendorong mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, program insentif yang terstruktur dengan baik dapat menjadi faktor kunci dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa insentif merupakan alat yang efektif untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang baik sekaligus mempertahankan karyawan berprestasi. Pemberian insentif yang tepat sasaran dapat memacu semangat kerja, mendorong pencapaian target, serta meningkatkan hasil pekerjaan secara keseluruhan (Yenita & Tania, 2023).

Dalam praktiknya, insentif dapat berbentuk bonus, penghargaan, atau pengakuan atas pencapaian tertentu yang diberikan secara konsisten dan transparan. Di industri ritel yang memiliki tingkat persaingan tinggi, program insentif yang dirancang dengan baik mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, menjaga produktivitas, dan memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan perusahaan.

Hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan pandangan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan ekspektasinya, dan organisasi perlu menjaga kepuasan tersebut agar kinerja dapat dioptimalkan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan aspirasi serta memenuhi harapan mereka terhadap pekerjaan dapat memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi (Jannah *et al.* 2023).

Kepuasan kerja yang terjaga tidak hanya mendorong peningkatan kinerja, tetapi juga berperan dalam memperkuat loyalitas dan mengurangi tingkat turnover. Dalam jangka panjang, kondisi ini berdampak signifikan pada stabilitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi bagian integral dari kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor ritel.

KESIMPULAN

Penelitian berikut memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan insentif kepada kepuasan kerja serta kinerja karyawan di sektor ritel wilayah Jakarta. Motivasi mempunyai peranan yang signifikan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja. Individu yang mempunyai dorongan yang kuat cenderung memperlihatkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi kepada pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi juga berkontribusi secara langsung kepada peningkatan kinerja, di mana dorongan-dorongan internal seperti keinginan untuk berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, serta semangat untuk berkembang secara personal terbukti memberikan dampak positif kepada produktivitas kerja. Di samping itu, pemberian insentif juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan maupun kinerja karyawan. Insentif, dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu membangun perasaan dihargai dalam diri karyawan. Perasaan berikut mendorong mereka guna memperlihatkan komitmen kerja yang lebih tinggi serta loyalitas kepada organisasi. Dengan demikian, insentif yang dijalani secara adil dan transparan tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, melainkan juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti menjadi satu diantara

faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih termotivasi, semangat kerja tinggi, serta lebih loyal dan produktif. Secara keseluruhan, dengan mengaitkan motivasi dan insentif sebagai variabel independen, kepuasan kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen, memberikan pemahaman empiris yang kuat mengenai pentingnya pengelolaan aspek motivasional dan penghargaan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Berlandaskan hasil penelitian berikut, disarankan kepada pihak manajemen Perusahaan ritel lebih memberikan perhatian guna mengoptimalkan motivasi serta pemberian insentif yang efektif bagi karyawan. Penting bagi manajemen sdm guna memberikan hanya seperti gaji, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek internal seperti peluang untuk berkembang, penghargaan atas kontribusi, serta lingkungan kerja yang sehat. Di samping itu, program insentif sebaiknya tidak hanya capaian target saja, melainkan juga mempertimbangkan keadilan dan keterbukaan dalam proses pemberiannya. Rasa dihargai akan tumbuh ketika karyawan merasa bahwasannya penghargaan yang karyawan terima sesuai dengan kinerja kerja yang sudah dicapai. Meskipun insentif tidak selalu bersifat materi, insentif juga bisa berupa non-finansial seperti tambahan hari libur, bentuk apresiasi simbolis, dan kepastian jenjang karier. Perusahaan juga sebaiknya rutin mengevaluasi tingkat kepuasan kerja melalui survei ataupun diskusi terbuka. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan. Pendekatan yang menyeluruh dalam mengelola motivasi, insentif, dan kepuasan kerja berikut diyakini mampu mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, A., Suparmoko, M., & Hardianto, A. M. (2022). Marketing Incentives and Marketing Team Cooperation on Job Satisfaction and Implications To the Employees. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, *2*(3), 657–668. https://doi.org/10.53067/ije3.v2i3.106

Aldi Alriansyah, Sawabi, Arian Yusuf Wicaksono, Viky Indarto, Dewi Reni N, & Siti Musarofah. (2023). Pengaruh Insentif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Redaksi Harian Pagi Lamongan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(3), 1–13. https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i3.2459

Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business and Management*, *10*(3). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813

Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(4). https://doi.org/10.3390/su15043415

Angela, J., & Rojuaniah, R. (2022). The Model of Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on IT Employee Performance Moderated by Demographic Factors. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *22*(3), 314. https://doi.org/10.25124/jmi.v22i3.3840

Anisya, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, *04*(07), 1028–1033. https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16

Bunga, L., Hadi, S. P., & Susanta, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi Pt Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *12*(3), 846–854. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab

Charka, R., AM, T., & Yamaly, F. (2022). Effect of Motivation and Competence on Millennial Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Business, Management and Economics*, *3*(3), 282–292. https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i3.788

Citra Permatasari, N. H. (2022). As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, *1*(1), 39–56. https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i3.378

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(April), 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Devi Gusriania, Dadi Komardi, & Harry Patuan Panjaitan. (2022). Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, *3*(2), 130–142. https://www.e-jabt.org/index.php/JABT/article/view/95/74

Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *13*(1), 404–412. https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047

Efrilia, V. A., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh Empowering Leadership, Training, Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance Dimoderasi Oleh Role Of Ambiguity (Studi Pada Badan Kepegawaian Negara Pusat). *Jesya*, *5*(2), 2583–2593. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.853

Fadli, W. A., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(03), 132–141. https://doi.org/10.59422/global.v1i03.234

Geopani, T., Rochyadi, A., Jannah, A., Suswanto, D., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung, S. (2024). The Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance (At A Company Engaged in Marketing). *Majalah Bisnis & IPTEK*, *17*(1), 39–47.

Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Fang, C., & Wilkenfeld, J. N. (2023). Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors. *Journal of International Management*, *29*(5). https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101046

Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, *1*(3), 1–16. https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, *26*(2), 106–121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(1), 57–69. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160

Helia, S., Bibendri, B., Supriawan, J., & Yanti, A. (2023). The effect of incentives, work motivation and job satisfaction on the employee performance of the Air Hangat Barat District office at Kerinci Regency. *Enrichment : Journal of Management*, *13*(1), 407–417.

https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1268

Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, *1*(1), 90–103. https://doi.org/10.58908/tmuj.v1i1.10

Jannah, R., Salam, H. S., & Prastiwi, E. H. (2023). The Effect of Compensation, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Reckitt Benckiser Surabaya. *Economic and Business Management International Journal Mei 2023* |, *5*(2), 2715–3681.

Jin, S. (2024). *A Review of Research on Employee Incentive Mechanisms and Firm Performance from the Perspective of Behavioral Economics*.

Julidawati, H., Gistituati, N., Yahya, & Irshad. (2023). Contribution of Incentives and School Climate to Teacher's Job Satisfaction Senior High School. *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS)*, *3*(1), 68–75.

Junior, A. B. O. (2015). The aggressive competitiveness influence on the retailer company performance. *Future Studies Research Journal: Trends and …*, *July 2015*, 156–183. https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Oliveira-Junior-4/publication/303896328_The_Aggressive_Competitiveness_Influence_on_the_Retailer_Company_Performance/links/575b311808aec91374a623d4/The-Aggressive-Competitiveness-Influence-on-the-Retailer-Compa

Karyono, K., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*, *04*(03), 152–158. https://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/432

Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, *7*(1), 41–50. https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM

Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior : A Practical , Problem-Solving 3rd Edition It All Starts with You New In Connect :* 784.

Kusuma, N. tri, Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *18*(2), 128–136. https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664

Lestari, R. A., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan dan Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 22684–22698. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10186

Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Ul Ain, Q., Irshad, S., Sadaf Izhar, S., & Tariq Mughal, M. (2024). Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance. *Research in Globalization*, *8*(November 2023). https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180

Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, *xxxx*, 100340. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.12.004

MAHARANI, R., & HAEBA RAMLI, A. (2024). The Roles of Family-Supportive Supervisor Behaviour, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Motivation, and Job Performance Among Married Private Employees. *Journal of Human Resource Management - HR Advances and Developments*, *2024*(1), 39–54. https://doi.org/10.46287/pkyk4429

Maizar, M., Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The Influence of Leadership, Motivation and Incentives on Employee Performance PT. Karya Teknik Utama. *Jambu Air : Journal Of*

Accounting Management Business And International Research, *2*(2), 119–129. https://doi.org/10.57235/jambuair.v2i2.765

Maziah. (2018). Uin Alauddin Makassar Tahun 2018. *Laa Maisyir*.

Mugi, A., & Irsutami, I. (2023). *The Effect of Leadership Style, Trust In Boss, and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study on Manufacturing Companies in Batamindo Industrial Park Area)*. *2012*. https://doi.org/10.4108/eai.5-10-2022.2325841

Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Opsi*, *12*(2), 89. https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147

Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Diponegoro Journal of Management*, *1*(2), 446–454. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom

Nurhayana, N. (2023). Does Incentives Effect on Job SatisfactionEmployees? *International Journal of Applied Management and Business*, *1*(2), 75–80. https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.696

Nurhidayat, M. A. (2022). Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(2), 448–456.

Pane, I. M. B. T., Fitriano, A., Tarigan, T. M. B., Ginting, S. P. B., & Tahir, M. (2023). The Effect of the Implementation of Reward, Incentive, and Punishment Methods on Employee Performance at PT. Anugerah Alam Berastagi. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, *5*(3), 90–98. https://doi.org/10.55683/jrbee.v5i3.442

Prayogo, A., Diza, T., Prasetyaningtyas, S. W., & Maharani, A. (2020). A Qualitative Study Exploring the Effects of Job Analysis and Organizational Culture toward Job Satisfaction in a Coffee Shop. *Open Journal of Business and Management*, *08*(06), 2687–2695. https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.86166

Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *13*(1), 220–231. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133

Ramli, A. H., Edward, J., & Milton, A. (2020). Compensation , Job Satisfaction Affects Employee Performance in Healthcare. *Australian Business & Psychology Review*, *12*(2), 178, 183–184.

Rayadi. (2012). Rayadi, 2012 Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja karyawan dan Perusahaan di Kalbar. Panca Bakti. Pontianak. *AMIK Panca Bhakti Pontianak*, *8*(2), 114–119.

Ridlwan, M., Purwandari, D. A., & Rahmat Syah, T. Y. (2021). The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *8*(3), 73. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i3.2378

Rihayana, I. G., Suardhika, I. N., Darmawan, R., & Juniarta, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Nyaman Hotel Bali. *Widya Amerta*, *10*(1), 62–76. https://doi.org/10.37637/wa.v10i1.1451

Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember (The Effect Of Intrinsic Motivation And Extrinsic

Motivation Towards The Performance Through Work Behavior E. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(3), 162–174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Rumangkit, S., & Pratama, Y. A. (2020). the Role of Positive Affect Mediators on Person Organization Fit and Job Satisfaction. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, *9*(1), 75–80. https://doi.org/10.33884/jimupb.v9i1.2684

Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, *1*(2), 247–272. https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21

Sidabutar, E., Yanuar, T., Syah, R., & Anindita, R. (2020). *The Impact of Compensation , Motivation , and Job Satisfaction on Employee Performance*. *04*(01), 1–5.

Sinaga, A. L., Koesmono, T., & Junaedi, C. M. (2023). the Effect of Organizational Culture, Incentive, and Work Discipline on Employee Performance. *Research In Management and Accounting*, *6*(1), 21–31. https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4425

Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, *1*(2), 69–74. https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.13

Sun, L., Ji, S., & Ye, J. (2018). Partial Least Squares. In *Multi-Label Dimensionality Reduction*. https://doi.org/10.1201/b16017-6

Udin, U., Dharma, R. D., Dananjoyo, R., & Shaikh, M. (2023). The Role of Transformational Leadership on Employee Performance Through Organizational Learning Culture and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, *18*(1), 237–246. https://doi.org/10.18280/ijsdp.180125

wicaksana Satrya Gagah. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen …*, *5*.

Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, *9*(1), 83–93. https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290

Wood, R. E., Whelan, J., Sojo, V., & Wong, M. (2013). Goals, goal orientations, strategies, and performance. In *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. https://doi.org/10.4324/9780203082744

Yenita, Y., & Tania, J. (2023). the Impact of Work Environment and Incentives on Employee'S Job Performance Through Mediating Role of Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Application on Economics and Business*, *1*(4), 2075–2087. https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i4.2075-2087

Yulia, Najmi, I., & Iskandar, I. (2023). the Influence of Incentives and Compensation on the Employee Performance of the Education Agency of Nagan Raya District: the Role of Work Motivation As a Mediating Variable. *International Journal of Social Science and Economic Research*, *08*(01), 95–108. https://doi.org/10.46609/ijsser.2023.v08i01.006