



Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Motivasi Pegawai Dinas Kebudayaan Denpasar

I Putu Wisnu Segara^{1*}, Luh Putu Mahyuni²

¹⁻²Program Studi Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

*Penulis Korespondensi: segaraiputuwisnu@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of incentives and physical work environment on employee performance with motivation as a mediating variable at the Denpasar City Cultural Office. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research population was all employees of the Denpasar Cultural Office totaling 54 people, all of whom were sampled using saturated sampling techniques. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS). The results of the study showed that incentives had a positive and significant effect on employee performance, while the physical work environment did not have a significant effect on employee performance. In addition, motivation has a positive and significant effect on employee performance. Mediation testing showed that motivation was able to mediate the influence of incentives on employee performance, but was unable to mediate the influence of the physical work environment on employee performance. These findings indicate that improving employee performance is more effective through providing the right incentives and increasing work motivation compared to improving the physical work environment alone.*

Keywords: *Employee Performance; Incentives; Motivation; PLS-SEM; Physical Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Denpasar yang berjumlah 54 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui pemberian insentif yang tepat dan peningkatan motivasi kerja dibandingkan dengan perbaikan lingkungan kerja fisik semata.

Kata kunci: Insentif; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi; SEM-PLS.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peran pegawai tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi menjadi indikator tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawainya melalui berbagai strategi manajemen yang tepat. Menurut Ajabar, (2020), sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut, Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang.

Visi Dinas Kebudayaan Kota Denpasar adalah mewujudkan Denpasar sebagai kota kreatif berbasis budaya menuju Denpasar maju. Misi utamanya adalah melestarikan dan mengembangkan kesenian daerah, serta memberdayakan seniman dan budaya lokal melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pementasan, dan festival. Untuk mewujudkan visi tersebut dituangkan kedalam misi yaitu pertama, pertama Kota Denpasar yaitu meningkatkan kemakmuran masyarakat Kota Denpasar melalui peningkatan insentif pendidikan, kesehatan dan pendapatan masyarakat yang berkeadilan. Melalui Dinas Pariwisata Kota Denpasar, misi ini memperkuat identitasnya sebagai pusat kebudayaan Bali, dengan berbagai kesenian, tradisi, dan nilai-nilai budaya yang dijaga dan dilestarikan. Disbud Denpasar berupaya untuk meningkatkan kualitas seni dan budaya agar mampu bersaing dengan daerah lain, baik dalam skala nasional maupun internasional. Pengembangan seni dan budaya harus memperhatikan keberlanjutan, sehingga warisan budaya ini dapat dinikmati oleh generasi mendatang. Disbud Denpasar menekankan pentingnya melestarikan nilai-nilai lokal dalam pengembangan seni dan budaya, sehingga kekhasan budaya Bali tetap terjaga tujuan untuk mewujudkan pariwisata budaya yang berkualitas dan berdaya saing (Denpasar.co.id, 2025).

Tingkat absensi karyawan pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar pada tahun 2022 mengalami ke perubahan setiap bulan dengan rata-rata absensi sebesar 4,336%. Menurut (Nurhandayani, 2022), bahwa tingkat absensi 2% sampai 3% tergolong baik, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Fenomena yang terjadi di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar berdasarkan pengamatan menunjukkan sebagian pegawai sudah menjalankan pekerjaan yang didelegasikan sesuai dengan tupoksinya masing-masing secara baik dan benar, namun masih ada sebagian

lainnya yang belum menjalankan pekerjaannya dengan baik karena kompleksitas pekerjaan, sehingga banyak sekali pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, seperti pengumpulan laporan hasil penelitian yang sering kali terlambat, sehingga berakibat menurunkan kinerja, walaupun semua kebutuhan pegawai termasuk sarana prasarana dipenuhi. Selain keterlambatan pembuatan laporan, sering juga pegawai kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, sehingga kondisi ini menandakan bahwa komitmen pegawai masih rendah. Faktor yang terbukti memengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian Roring et al., (2024), menunjukkan insentif, dan penghargaan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sales person. Penelitian Mutain & Liana, (2024) insentif memiliki dampak positif yang dapat diabaikan terhadap kinerja. Dan kinerja secara signifikan ditingkatkan oleh penghargaan.

Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan produktivitas, serta berusaha mencapai target yang ditetapkan organisasi. Fenomena yang sering terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang menerima insentif secara adil cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkannya. Menurut Mangkunegara & Anwar, (2023), menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Ratnasari & Mahmud, (2020), insentif didefinisikan sebagai dorongan bagi para pegawai agar dapat termotivasi untuk bekerja lebih semangat, berupa penghargaan di luar dari upah dan gaji yang diterima. Insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi atau kinerja yang melebihi ekspektasi. Insentif bisa bersifat finansial, seperti bonus, tunjangan, dan fasilitas, maupun non-finansial seperti jam kerja fleksibel, pelatihan, atau cuti tambahan. Penelitian Suryani & Arjuna, (2024) pengaruh signifikan berpengaruh positif pada variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. Penelitian Oktaria & Rinto, (2020) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Supenti et al., (2023) menunjukkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif. Penelitian Wahyuningsih & Kirono, (2023) insentif dapat menjelaskan ataupun mempengaruhi kinerja karyawan

Selain insentif, lingkungan kerja fisik juga memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak peralatan, kebersihan, serta kenyamanan fasilitas kerja. Menurut Widyawati, (2021), lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan efisien, sehingga mampu mendukung peningkatan produktivitas. Sementara itu, (Arikunto, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menumbuhkan rasa betah dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik yang ditata dengan baik dan sesuai kebutuhan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap kenyamanan, tetapi juga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar menunjukkan masih adanya beberapa kondisi negatif yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sebagian pegawai tampak kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja, seperti datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas. Selain itu, masih terdapat pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan cenderung menunggu perintah atasan.

Fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar tergolong lengkap dan memadai, mencakup ruang kerja yang nyaman, peralatan komputer, pendingin ruangan, serta sarana administrasi yang menunjang pelaksanaan tugas. Namun demikian, kelengkapan fasilitas tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai, sehingga kinerja dan produktivitas kerja belum mencapai hasil yang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa selain faktor sarana, aspek motivasi dan kedisiplinan juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sarip & Mustangin, (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ariyanti et al., (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Dewi et al., (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, dan tertata rapi mampu meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Adanya *gap* pengaruh insentif terhadap kinerja, sehingga perlu diselesaikan dengan memasukkan variabel motivasi sebagai variabel mediasi untuk menjembatani *gap* tersebut. Motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengontrol perilakunya dengan segala kemampuan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk

mencapai prestasi maksimalnya. Penelitian Dwiningtyas et al., (2024) menunjukkan pengaruh tak langsung insentif terhadap kinerja karyawan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yuyuk et al., (2024), penerapan kebijakan *reward* yang disertai dengan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat menciptakan sinergi positif, menghasilkan karyawan yang lebih berkinerja dan terlibat secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada Dinas Kebudayaan, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam melaksanakan program-program pelestarian dan pengembangan kebudayaan. Selama ini, pemerintah daerah telah berupaya memberikan insentif serta penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai. Namun demikian, kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal. Fenomena ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya efektif. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi hal tersebut adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi berperan penting sebagai variabel mediasi yang dapat memperkuat pengaruh insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Tanpa motivasi, insentif dan lingkungan kerja fisik yang diberikan dapat kehilangan maknanya sehingga tidak mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Fenomena ini sejalan dengan penelitian (Ratnasari & Mahmud, 2020) yang menemukan bahwa ketidaksesuaian sistem penghargaan dengan harapan pegawai berdampak negatif terhadap motivasi dan menurunkan kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan insentif dan lingkungan kerja fisik yang tidak tepat justru dapat menghambat produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi pegawai Dinas Kebudayaan Denpasar. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana insentif dan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, sehingga dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Robbins & Judge, (2019) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat

menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Sutrisno, (2020) “Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan”.

Berdasarkan menurut para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Pengertian insentif

Menurut Hasibuan, (2019) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Sinambela, (2019) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat tergantung pada kinerja pegawai". Menurut (L. P. Sinambela, 2019) insentif sebagai bagian dari tunjangan, terutama bagi karyawan berprestasi. Oleh karena itu, adanya insentif dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, insentif adalah sesuatu yang diperoleh seseorang dalam bentuk uang, barang atau jasa setelah melakukan apa yang telah dilakukan dalam bekerja, dengan catatan kinerja sangat baik dan diatas rata-rata.

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitas atau melakukan aktivitas yang berhubungan dengannya pekerjaannya. Menurut Widyawati, (2021) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Kristin et al., (2022), lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor fisik disekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pegawai dan pekerjaannya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Nurhandayani, (2022), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sari, (2023) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah bangunan dan fasilitas yang di sediakan (Hasibuan, 2019).

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, Provinsi Bali. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya indikasi penurunan kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya insentif, penghargaan, serta penambahan jam kerja yang tidak diimbangi dengan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Kota Denpasar yang berjumlah 54 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip instansi yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata dan frekuensi. Analisis inferensial menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan tujuan menguji hubungan antar variabel laten dan hipotesis penelitian (Ghozali, 2018). Evaluasi model dalam SEM-PLS dilakukan melalui pengujian *outer model* (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha*) serta *inner model* menggunakan nilai *R-square* dan *Q-square* untuk menilai kemampuan prediktif model. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji statistik t-test dengan tingkat signifikansi 5%. Selain itu, dilakukan pula pengujian efek mediasi untuk mengetahui peran variabel pemediasi dalam hubungan antar variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) yang merupakan salah satu teknik dalam *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode SEM-PLS digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal atau pengaruh antar variabel laten yang terdapat dalam model penelitian. *Partial Least Squares* (PLS) merupakan teknik analisis SEM berbasis varian yang mampu menguji model secara simultan, baik model pengukuran (*outer model*) maupun model struktural (*inner model*). Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabel laten, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel laten sesuai dengan hipotesis penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Terdapat empat kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *Reliability - Alpha*.

a) *Convergent validity***Tabel 1.** *Outer Loading (Measure Model)*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Insentif	X1.1 Insentif material	0.980
	X1.2 Insentif material	0.969
	X1.3 Insentif non material	0.803
	X1.4 Insentif non material	0.893
	X1.5 Insentif Sosial,	0.847
	X1.6 Insentif Sosial	0.811
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1 Penerangan	0.993
	X2.2 Suhu Udara	0.993
	X2.3 Suara Bising	0.981
	X2.4 Warna / Dekorasi	0.973
	X2.5 Ruang Gerak / Tata Ruang	0.981
	X2.6 Keamanan	0.980
Kinerja	Y.1 Kualitas pegawai	0.996
	Y.2 Kuantitas pegawai	0.992
	Y.3 Ketepatan pegawai	0.985
	Y.4 Efektifitas pegawai	0.970
	Y.5 Kemandirian pegawai	0.996
Motivasi	M.1 Kebutuhan Fisik	0.917
	M.2 Kebutuhan Rasa Aman	0.823
	M.3 Kebutuhan Sosial	0.521
	M.4 Kebutuhan Akan Penghargaan	0.920
	M.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	0.827

Hasil pengujian *convergent validity* menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Terdapat satu indikator, yaitu M1.3, dengan nilai *outer loading* sebesar 0,521 yang masih dapat diterima. Menurut (Ghozali, 2021), dengan nilai *outer loading* antara 0,50–0,70 masih dapat diterima apabila konstruk memiliki nilai AVE dan *composite reliability* yang baik. Dengan mempertimbangkan nilai AVE dan *composite reliability* yang memenuhi kriteria, maka seluruh indikator dinyatakan valid dan model pengukuran layak digunakan.

b) *Discriminal validity***Tabel 2.** *Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity*

	M1.Motivasi	X1.Insentif	X2.Lingkungan Kerja Fisik	Y1.Kinerja
M1.Motivasi	0.815			
X1.Insentif	0.432	0.887		
X2.Lingkungan Kerja Fisik	-0.125	-0.020	0.984	
Y1.Kinerja	0.584	-0.049	-0.133	0.988

Dari hasil tabel 2 menunjukkan pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell–Larcker menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

c) *Cronbach's alpha dan Composite reliability.*

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Tabel 3 dibawah ini menunjukkan nilai dari *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

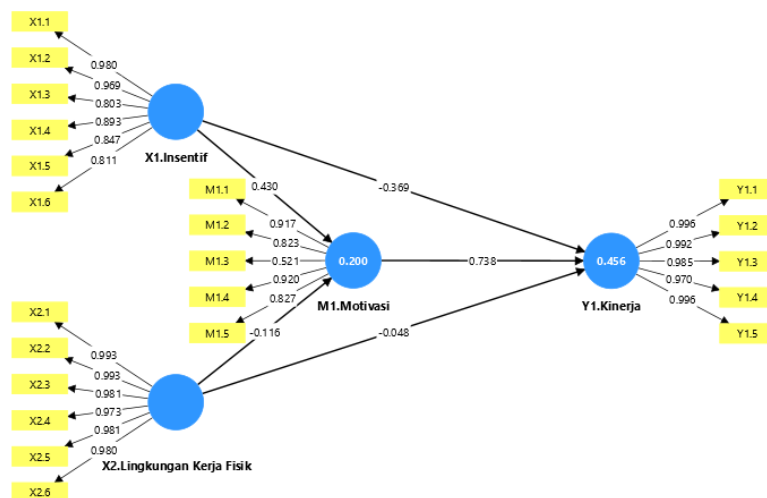
Tabel 3. *Composite Reliability dan Reliability Alpha (α)*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
M1.Motivasi	0.864	0.901	0.905	0.664
X1.Insentif	0.945	0.959	0.956	0.786
X2.Lingkungan Kerja Fisik	0.993	1.008	0.994	0.967
Y1.Kinerja	0.994	0.995	0.995	0.975

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite reliability* nilainya > 0.70 , dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*) nilainya > 0.50 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Pengujian *inner model* atau model *structural* dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur *structural*.



Gambar 1. Model Struktural (*Inner Model*)

Dari gambar 1 dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator.

a) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Metode SEM-PLS digunakan karena mampu menganalisis hubungan kausalitas antar variabel laten, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi, serta tidak mensyaratkan data berdistribusi normal dan cocok untuk jumlah sampel relatif kecil.

Tabel 4. Hasil Pengujian Efek Langsung

	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Kesimpulan
X1.Insentif -> Y1.Kinerja	3.067	0.002	H1 diterima
X2.Lingkungan Kerja Fisik -> Y1.Kinerja	0.450	0.653	H2 ditolak
M1.Motivasi -> Y1.Kinerja	7.730	0.000	H3 diterima
X1.Insentif -> M1.Motivasi	3.756	0.000	H6 diterima
X2.Lingkungan Kerja Fisik -> M1.Motivasi	0.854	0.393	H7 Ditolak

Adapun masing-masing penjelasan hasil pengujian efek langsung sebagai berikut :

Hipotesis 1 menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dan kinerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,067 dengan nilai *p-values* sebesar 0,002. Nilai *t-statistics* tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,96 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05, sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima. Artinya, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 0,450 dengan nilai *p-values* sebesar 0,653. Nilai *t-statistics* lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-values* lebih besar dari 0,05, sehingga Hipotesis 2 (H2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 7,730 dengan nilai *p-values* sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi karena *t*-

statistics > 1,96 dan *p-values* < 0,05, sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 6 menyatakan bahwa insentif dan motivasi menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,756 dengan nilai *p-values* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari batas kritis 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05, sehingga Hipotesis 6 (H6) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hipotesis 7 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi memiliki nilai *t-statistics* sebesar 0,854 dengan nilai *p-values* sebesar 0,393. Nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 serta *p-values* yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi tidak signifikan sehingga Hipotesis 7 (H7) ditolak. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja fisik belum mampu memberikan dorongan yang berarti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b) Pemeriksaan Efek Mediasi

Pemeriksaan efek mediasi dilakukan untuk mengetahui peran motivasi dalam memediasi pengaruh insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Pengujian efek mediasi dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan *p-values* dari pengaruh tidak langsung pada masing-masing jalur.

Tabel 5. Hasil Pengujian Efek Mediasi

	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Kesimpulan
X1.Insentif -> M1.Motivasi -> Y1.Kinerja	2.993	0.003	H4 diterima
X2.Lingkungan Kerja Fisik -> M1.Motivasi -> Y1.Kinerja	0.845	0.398	H5 ditolak

Adapun masing-masing penjelasan hasil pengujian efek mediasi sebagai berikut:

Hipotesis 4 menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian efek mediasi, hubungan insentif terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,993 dengan nilai *p-values* sebesar 0,003. Nilai tersebut menunjukkan hasil yang signifikan karena *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05, sehingga Hipotesis 4 (H4) diterima. Artinya, motivasi mampu memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja.

Hipotesis 5 menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 0,845 dengan nilai *p-values* sebesar 0,398. Nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi karena *t-statistics* $< 1,96$ dan *p-values* $> 0,05$, sehingga Hipotesis 5 (H5) ditolak. Dengan demikian, motivasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Denpasar. Hasil analisis hipotesis melalui prosedur bootstrapping menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dan kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,067, yang lebih besar dari nilai *t*-tabel sebesar 1,96, dengan nilai *p-values* sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif yang sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin baik sistem insentif yang diterapkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2019) yang menyatakan bahwa insentif adalah alat motivasi yang digunakan untuk mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas. Insentif yang diberikan secara adil dan sesuai capaian kerja akan meningkatkan kepuasan kerja serta berdampak pada kinerja pegawai. Semakin tinggi insentif yang diterima, maka semakin meningkat pula semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistics* sebesar 0,450, yang lebih kecil dari nilai *t*-tabel sebesar 1,96, dengan nilai *p-values* sebesar 0,653 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas kerja, belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Denpasar. Pegawai cenderung tetap menjalankan tugasnya meskipun kondisi lingkungan kerja fisik belum optimal.

Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja pegawai. Namun demikian, jika faktor lain seperti motivasi dan insentif lebih dominan, maka pengaruh lingkungan kerja fisik menjadi kurang signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai masih mampu bekerja optimal meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 7,730, yang lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1,96, dengan nilai *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara & Anwar, (2023), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Begitu juga menurut Robbins & Judge, (2019), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Oleh karena itu, motivasi menjadi elemen penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Motivasi memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,993, yang lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1,96, dengan nilai *p-values* sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi bersifat signifikan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa insentif yang diberikan mampu meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara insentif dan kinerja pegawai.

Temuan ini didukung oleh Herzberg dalam *Two-Factor Theory*, yang menyebutkan bahwa faktor eksternal seperti insentif berfungsi sebagai motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan bekerja lebih baik. Insentif memberikan dorongan psikologis yang memperkuat motivasi internal pegawai dalam mencapai target kerja (Purba et al., 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai *t-statistics* sebesar 0,845, yang lebih kecil dari nilai *t*-tabel sebesar 1,96, dengan nilai *p-values* sebesar 0,398 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik belum mampu meningkatkan motivasi pegawai secara signifikan, sehingga tidak berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja. Dengan demikian, motivasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai.

Menurut Abidin & Sopandi, (2025), lingkungan kerja yang baik memang dapat meningkatkan kenyamanan, tetapi efeknya terhadap kinerja tetap bergantung pada persepsi dan kebutuhan masing-masing individu. Bila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi secara internal, maka kondisi lingkungan fisik yang kurang optimal tidak secara signifikan memengaruhi kinerja mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Denpasar. Pemberian insentif, baik finansial maupun nonfinansial, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja belum menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan insentif dapat mendorong motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun demikian, motivasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik belum secara signifikan memengaruhi motivasi maupun kinerja pegawai secara tidak langsung.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Sopandi, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor*. 8(2), 698–706.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar - Google Buku*. In *CV BUDI UTAMA*.
- Arikunto, S. (2020). *Arikunto 2020*. In *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Vol. 8, Issue Jakarta:).
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibungbulang di Kabupaten Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 524–532. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1085>
- Denpasar.co.id. (2025). *Visi dan Misi*. Pemkod.
- Dewi, N. M. A. K., Sadjuni, N. L. G. S., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Dwiningtyas, A. S., Winarti, E., & Taufiq, M. (2024). Motivasi Berprestasi Memediasi Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Roof Polymer Area Daerah Istimewa Yogyakarta. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(3), 12–35. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i3.504>
- Ghozali. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 12(4).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1).
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mutain, A., & Liana, D. A. (2024). Pengaruh Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Outsourcing Unit Packing Pt. Semen Gresik Rembang. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1467–1474. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.241>
- Nurhandayani, A. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2). <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

- Nurhandayani, A. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2). <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktaria, M., & Rinto, A. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1), 2614–1930.
- Purba, D. F., Rangkuti, F., Pascasarjana, P., Manajemen, M., Bisnis, I., & Kian, K. (2022). *Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 11(2).
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020a). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020b). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). Perilaku Organisasi Edisi 16. In *Jakarta* (Vol. 2, Issue 1).
- Roring, F., Setiawan, L., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh Insentif, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Sales Person Melalui Segmentasi Usia Kerja Pada Kantor Wilayah Regional Sulawesi Dan Ibt Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Di Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 253–260. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4417>
- Sari, P. N. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1). <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sarip, & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1).
- Sinambela, Iijan poltak. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Perspektif Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Supenti, P., Sobar, A., & Rianto, T. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*, 4(1), 54–60.
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(1), 1–14. <https://doi.org/10.62128/jiads.v19i1.77>

- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. In *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Cikarang. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 152–162. <https://doi.org/10.46918/point.v5i2.2081>
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2.
- Yuyuk, L., Julio, P. C., Djafri, T., & Lating, A. (2024). Pemberian Reward Terhadap Variabel Intervening. *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business*, 5(01), 17–34.