

## **Pengaruh insentif dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja**

**Rafif Rasendriya Raya<sup>1✉</sup>, Achmad Sobirin<sup>2</sup>**

Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

### **Abstrak**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh insentif dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja dengan mengambil sampel sebanyak 200 orang di Roti Gembong Gedhe Yogyakarta. Tujuan penelitian ini guna menguji pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, mengetahui iklim kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, mengetahui iklim kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta mengetahui iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan motivasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim dan motivasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa motivasi kerja memediasi insentif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi iklim kerja terhadap kinerja karyawan di Roti Gembong Gedhe Yogyakarta.

**Kata kunci:** Insentif; iklim kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan

### ***The effect of incentives and work climate on employee performance mediated by work motivation***

### **Abstract**

*This study discusses the effect of incentives and work climate on employee performance mediated by work motivation by taking a sample of 200 people at Roti Gembong Gedhe Yogyakarta. The purpose of this study is to examine the effect of incentives on work motivation, know the work climate on work motivation, know the effect of incentives on employee performance, know the work climate on employee performance, know the effect of work motivation on employee performance, know the effect of incentives on employee performance through work motivation, and know the work climate on employee performance through work motivation. The results of this study show that there is a positive and significant influence between incentives and work motivation, there is a positive and significant influence between climate and work motivation, there is a positive and significant influence between incentives and employee performance, there is a positive and significant influence between work climate and employee performance, there is a positive and significant influence between work motivation and employee performance. In this study, it is also proven that work motivation mediates incentives for employee performance, work motivation mediates the work climate for employee performance in Roti Gembong Gedhe Yogyakarta.*

**Key words:** *Incentives; working climate; work motivation; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Mengelola karyawan bukan merupakan hal yang muda karena setiap karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang masing-masing yang seringkali bersifat heterogen. Meski demikian pimpinan perusahaan memiliki tanggungjawab untuk memastikan bahwa setiap karyawan tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Untuk itu pimpinan perusahaan diantaranya harus mampu memberi dorongan dan motivasi kerja karyawan (Mohyi, 2006), menciptakan iklim kerja yang kondusif (Fadilah et al, 2014), memberikan reward dan insentif manakala kinerja mereka sesuai atau melebihi yang diharapkan dan sebaliknya memberi hukuman jika kinerjanya dibawah standar (Hasibuan, 2017).

Upaya-upaya seperti disebutkan diatas perlu terus dilakukan secara berkelanjutan mengingat hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Natalia dan I Gusti, 2020). Marhumi dan Hardianto (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kentjana dan Piter (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi (Rahsel, 2016). Penelitian Sudaryana dan Ketut (2020) menyatakan bahwa iklim kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pengaruh signifikan dan positif. Jesus dan Wayan (2019) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping kinerja karyawan juga dipengaruhi insentif yang diterima karyawan juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian dari Zulkarnaen dan Asep (2016) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Anggriawan et al (2015) menemukan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Shalikhah (2018) juga menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan uraian di atas, penelitian ini dilakukan di Roti Gembong Gedhe Yogyakarta. Pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan Roti Gembong Gedhe Yogyakarta adalah salah home industry pembuat roti yang saat ini sangat berkembang yang ditandai dengan semakin banyaknya cabang atau outlet penjualan dari Roti Gembong Gedhe yang merambah ke banyak wilayah. Roti Gembong Gedhe merupakan perusahaan dibidang kuliner yang telah memiliki 100 lebih cabang tersebar luas di seluruh Indonesia. Sedangkan Roti Gembong Gedhe sendiri berkantor pusat di Sinduadi, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan sejumlah gerai Roti Gembong Gedhe tersebar di sekitar wilayah Yogyakarta dan sejumlah kota lain di Jawa Tengah dan Jawa Barat seperti Solo, Semarang, Magelang, Boyolali, Ambarawa, Salatiga, Ungaran, Pekalongan, Kendal, dan Bandung. Pertumbuhan cepat Roti Gembong Gedhe ini juga tidak lepas dari kontribusi sejumlah karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Dilain pihak, dengan berkembang perusahaan juga menjadikan perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja yang bekerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawannya, tentu perusahaan juga memiliki kiat-kiat atau memberikan sesuatu yang lebih kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya pun juga meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan pun akan tercapai. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hal-hal yang terkait langsung dengan meningkatnya motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam hal ini adalah tentang dampak dari insentif dan iklim kerja karyawan di Roti Gembong Gedhe Yogyakarta.

Penelitian Rasdam et al (2018) yang menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RS Inco Sorowako yang berjumlah 157 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian berupa angket dan observasi, serta berbagai data yang berkaitan dengan penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan dengan memediasi semangat kerja.

Azhari (2019) yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis path (path analysis). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bali Timur dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 78 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rahsel (2016) yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian administrasi umum Universitas Padjajaran. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey dan explanatory survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Analisis data dengan regresi linier berganda. Ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang diperoleh dari penyebaran kuisioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik. objek dalam penelitian ini adalah karyawan Roti Gembong Gedhe Yogyakarta, sedangkan variabel penelitiannya adalah Insentif, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 200 Orang Karyawan Roti Gembong Gedhe Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model).

### **Insentif (X1)**

Damayanti (2018) menyatakan bahwa Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Adapun indikator insentif yaitu bonus , jaminan sosial , , pemberian penghargaan, dan pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.

### **Iklim Kerja (X2)**

Wirawan (2007) mendefinisikan iklim kerja sebagai segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Indikator Iklim kerja dalam Baskara (2018) meliputi lingkungan pekerjaan, hubungan sesama anggota organisasi, dan kepemimpinan dalam organisasi.

### **Motivasi Kerja (Z)**

Mc Clelland dalam Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Berikut adalah indikator-indikator tersebut: (Kentjana dan Piter, 2018) kebutuhan fisiologis , kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (Marhumi dan Hardianto, 2018) kualitas kerja , kuantitas kerja , ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Convergent Validity

Berdasarkan penelitian menunjukkan nilai loading factor pada semua indikator dari semua variabel penelitian memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti indikator-indikator pertanyaan dari semua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity.

**Tabel 1.**  
Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Insentif	0,861128	0,7	Reliabel
Iklim kerja	0,927368	0,7	Reliabel
Motivasi kerja	0,903298	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,930657	0,7	Reliabel

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

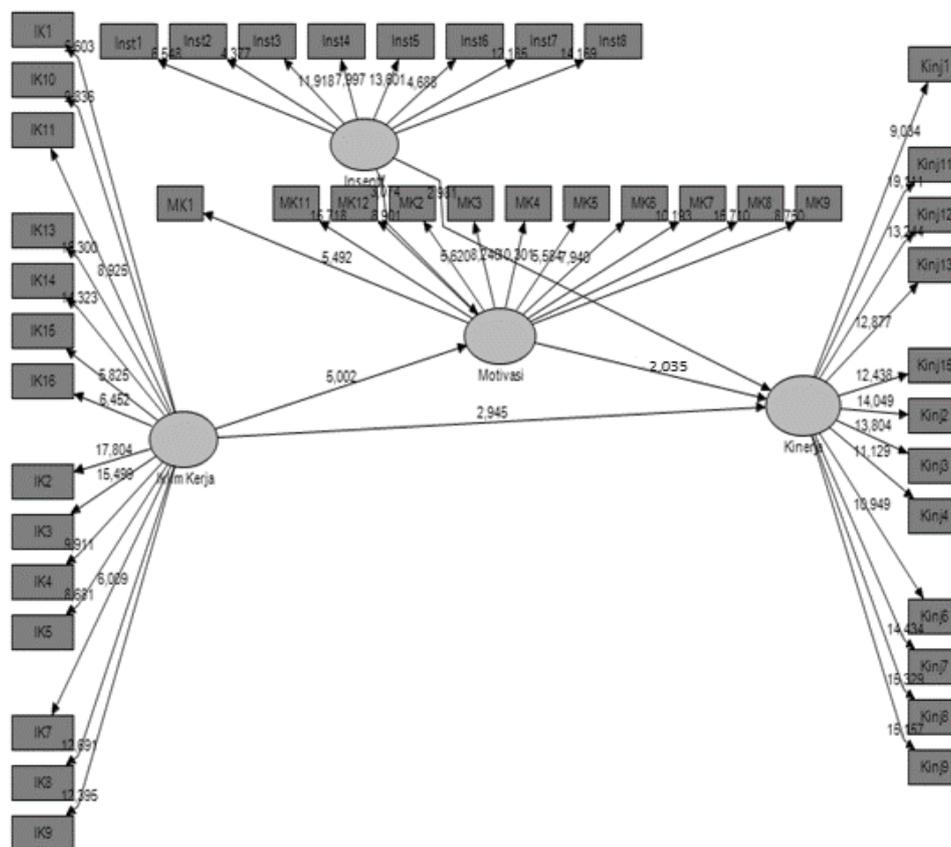
**Tabel 2.**  
Koefisien Determinasi R-Square

Konstruk	R Square
Insentif	
Iklim kerja	
Motivasi kerja	0,536834
Kinerja karyawan	0,565248

Berdasarkan pengujian nilai R Square sebesar 0,536834 untuk konstruk motivasi kerja yang berarti bahwa insentif dan iklim kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja sebesar 53,68% dan selebihnya yaitu sebesar 46,32% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Nilai R Square juga terdapat pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh insentif, iklim kerja, dan motivasi kerja yaitu sebesar 0,565248. Artinya insentif, iklim kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 56,52% dan selebihnya yaitu sebesar 43,48% dijelaskan oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis



**Gambar 1.**  
 Hasil Bootstrap PLS  
**Tabel 3.**  
 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STERR )
Iklim Kerja -> Kinerja	0,331167	2,945061
Iklim Kerja -> Motivasi	0,483592	5,001564
Insentif -> Kinerja	0,325610	2,981346
Insentif -> Motivasi	0,313722	3,073658
Motivasi -> Kinerja	0,191147	2,034717

### Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap motivasi kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,313722 dan memiliki nilai thitung sebesar 3,073658. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai ttabel dengan  $n = 200$ , maka diperoleh  $df (n-1=200-1= 199) = 1,6525$ , sehingga diperoleh nilai thitung > dari nilai ttabel atau  $(3,073658 > 1,6525)$ . Hal ini dapat diartikan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terbukti.

### Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap motivasi kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,483592 dan memiliki nilai thitung sebesar 5,001564. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai ttabel dengan  $n = 200$ , maka diperoleh  $df (n-1=200-1= 199) = 1,6525$ , sehingga diperoleh nilai thitung > dari nilai ttabel atau  $(5,001564 > 1,6525)$ . Hal ini dapat diartikan iklim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan iklim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terbukti.

### **Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pengujian diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,325610 dan memiliki nilai thitung sebesar 2,981346. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t tabel dengan  $n = 200$ , maka diperoleh  $df (n-1=200-1= 199) = 1,6525$ , sehingga diperoleh nilai thitung  $>$  dari nilai t tabel atau  $(2,981346 > 1,6525)$ . Hal ini dapat diartikan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

### **Pengujian Hipotesis 4**

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pengujian diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,331167 dan memiliki nilai thitung sebesar 2,945061. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t tabel dengan  $n = 200$ , maka diperoleh  $df (n-1=200-1= 199) = 1,6525$ , sehingga diperoleh nilai thitung  $>$  dari nilai t tabel atau  $(2,945061 > 1,6525)$ . Hal ini dapat diartikan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

### **Pengujian Hipotesis 5**

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pengujian diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,191147 dan memiliki nilai thitung sebesar 2,034717. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t tabel dengan  $n = 200$ , maka diperoleh  $df (n-1=200-1= 199) = 1,6525$ , sehingga diperoleh nilai thitung  $>$  dari nilai t tabel atau  $(2,034717 > 1,6525)$ . Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 5 yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

### **Pengujian Hipotesis 6**

Hasil perhitungan analisis path pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja menunjukkan insentif mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar  $(0,314 \times 0,191) = 0,060$ . Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,326 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar  $0,326 + 0,060 = 0,386$

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diperoleh besarnya pengaruh langsung sebesar 0,326 dan kemudian besarnya pengaruh total melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,386. Dikarenakan pengaruh total melalui motivasi kerja lebih besar dari pengaruh langsung insentif terhadap kinerja karyawan, maka dapat dinyatakan adanya mediasi dari motivasi kerja yang akan menyebabkan makin tingginya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja terbukti.

### **Pengujian Hipotesis 7**

Hasil perhitungan analisis path pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja menunjukkan iklim kerja mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar  $(0,484 \times 0,191) = 0,092$ . Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,331 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar  $0,331 + 0,092 = 0,424$

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diperoleh besarnya pengaruh langsung sebesar 0,331 dan kemudian besarnya pengaruh total melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,424. Dikarenakan pengaruh total melalui motivasi kerja lebih besar dari pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dinyatakan adanya mediasi dari motivasi kerja yang akan menyebabkan makin tingginya pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim kerja secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian,

hipotesis ketujuh yang menyatakan iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja terbukti.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini:

Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja;

Iklim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja;

Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

Iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja; dan

Iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan KH., Djamhur H., Djudi MM., 2015, Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 28 No. 1
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York : W.H. Freeman and Company.
- Dharmawan, Y. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Denpasar: Universitas Udayana , 59
- Fadilah Nur, Adelin Walandouw & Herry Moelyono. 2014. Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manado Post. *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.2. Tahun 2014*
- Ghozali, I. & Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda I., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Singaraja : Penerbit STIE Satya Dharma.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutami IP., Baharuddin S., Ilham L., 202, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Center of Economic Student Journal*, Vol. 3 No. 2. Hal. 158-165
- Indriantoro, dan Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jesus LD., dan Wayan GS., 2019, Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perdagangan Industri Dan Lingkungan Hidup Di Timor Leste (Studi Pada Kementerian Perdagangan Industri Dan Lingkungan hidup di Timor Leste), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana* 8.1: 61-78
- Kentjana NMP., Piter N., 2018, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.), *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, e-ISSN No: 2622 - 7436
- Latan, H. dan Ghozali, I., 2015. *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lewa, E. I., & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian

- Barat, Cirebon. Lewa, Eka Idham Iip K. dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Jurnal Manajemen , 131.
- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2, pp.45-55.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marhumi S., dan Hardianto SN., 2018, Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran, Jurnal Economix, Volume 6 Nomor 2.
- Mkamburi, Mary dan Mary Kamaara. 2017. Influence of Talent Management on Employee Performance at The United Nations: A Case of World Food Programme. Dalam The Strategic Journal of Business and Change Management, ISSN 2312-9492 (Online),
- Mohyi, Ach. 2006. Teori dan perilaku Organisasi, Malang: UMMPress
- Naibaho, H. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). Naibaho, Hastuti. et al. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus tJurnal Manajemen. Vol. 5, No. 1, April 2010 , 22-26.
- Natalia NKSS., I Gusti SKN., 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja, E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4.
- Nitisemito AS, 2012, Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Veithzal Rivai, et.al., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Rahsel Y., 2016, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD), Jurnal Manajemen Magister, Vol 02. No.01.
- Rasdam R., Syamsu A., Andi R., 2018, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE), Vol. 1 No. 4
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, , Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, S. W. 2005. Psikologi Lingkungan. Jakarta: PT Gramedia Grasindo
- Sebastian J., Kurniati WA., 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020 Hal: 461-468
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma., 2011, Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger., 2013, Research Methods for Business. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd
- Shalikhah R., 2018, Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sudaryana IGS.,Ketut UA., 2020, Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Laboratorium Undiksha, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 17, No. 1,
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, F. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 3 , 177.

- Umar, H, 2005, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiyono G., 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM
- Wursanto, I. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Zulkarnaen W., Asep S., 2016, Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu, Jurnal Ilmiah Manajemen Ekponomi dan Akuntansi, Volume 1 No. 1.