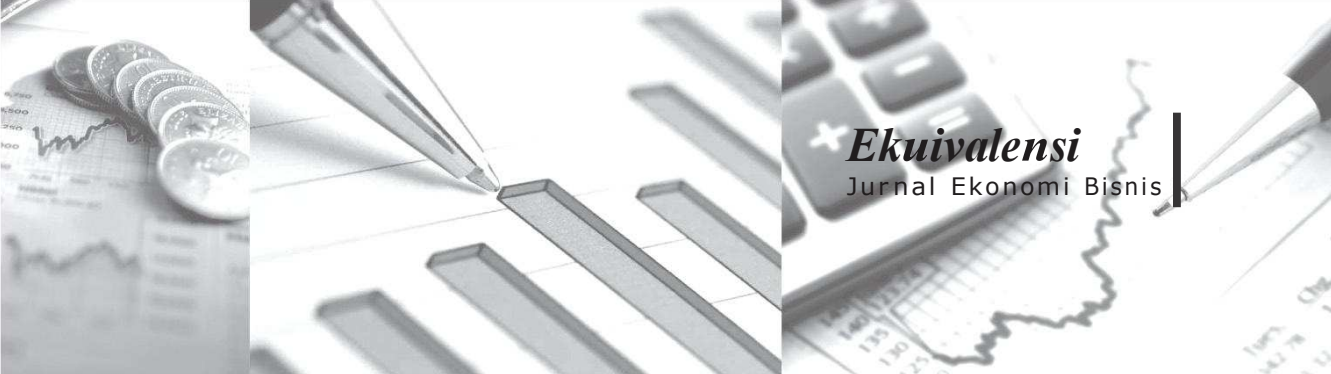




Kontribusi Insentif Kerja dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Perspektif Pegawai Swasta di Kabupaten Gowa)

Rasmi¹, Awaluddin², Chandra Putra Puspita³

Universitas Syekh Yusuf Al Makassar Gowa, Gowa, Indonesia

Email: rasmi8455@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi insentif kerja dan budaya kerja terhadap peningkatan motivasi kerja pada pegawai sektor swasta di Kabupaten Gowa, sebagai respons terhadap urgensi peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja lokal, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif kerja dan budaya kerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada pegawai swasta di Kabupaten Gowa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, melibatkan 94 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan alat uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.008 dan koefisien regresi sebesar 0.403. Sebaliknya, budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0.344. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi insentif yang tepat lebih efektif dalam mendorong intensitas kerja, komitmen, dan kepuasan pegawai dibandingkan dengan pendekatan berbasis budaya organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja dalam konteks sektor swasta lokal, serta membuka peluang eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel psikososial dan struktural. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupannya yang hanya membahas dua variabel sedangkan motivasi kerja memiliki dimensi yang lebih beragam dibandingkan hanya dua variabel yang dimuat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Insentif Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the contribution of work incentives and work culture to increasing work motivation in private sector employees in Gowa Regency. In response to the urgency of increasing productivity and competitiveness of local workers, this study aims to analyze the influence of work incentives and work culture in increasing work motivation in private sector employees in Gowa Regency. The study used a quantitative approach with an associative design, involving 94 respondents selected through purposive sampling techniques. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of statistical test tools. The results showed that work incentives have a positive and significant influence on work motivation, indicated by a significance value of 0.008 and a regression coefficient of 0.403. In contrast, work culture did not show a significant influence on work motivation, with a significance value of 0.344. These findings indicate that the right incentive strategy is more effective in encouraging work intensity, commitment, and employee satisfaction compared to an organizational culture-based approach. This study contributes to the development of work motivation theory in the context of the local private sector, as well as opening opportunities for further exploration of psychosocial and structural variables. The limitation of this research lies in its scope which only discusses two variables, whereas work motivation has more diverse dimensions than just the two variables included in this research.

Keywords: *Work Culture, Work Incentive, Work Motivation, Performance*

A. PENDAHULUAN

Motivasi melatarbelakangi banyak aspek yang dapat dikaitkan dengan kinerja, yang sangat krusial untuk mempercepat pembangunan ekonomi pada suatu wilayah melalui peningkatan produktivitas, daya saing, dan penyerapan tenaga kerja lokal. Motivasi berkontribusi pada kinerja organisasi publik maupun swasta dengan berperan sebagai penggerak ekonomi daerah (Alfaris et al., 2023). Perusahaan perlu memahami dengan baik mengenai motivasi kerja untuk mengoptimalkan sumber daya manusia baik pada perusahaan masing-masing untuk menciptakan kemampuan finansial konsumen yang dapat mendorong terciptanya kegiatan konsumsi yang tinggi (Tajuddin & Kessi, 2024). Pemetaan faktor motivasi yang efektif dapat mengoptimalkan kebijakan promosi dan pelatihan tenaga kerja

(Vindiana et al., 2022). Secara visioner, motivasi kerja dapat mendorong peningkatan ekonomi daerah dengan peningkatan kinerja pegawai dan tingkat konsumsi (Pende & Ali, 2023).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah insentif kerja (Kim et al., 2024). Insentif seperti pengakuan, hadiah, bonus mendorong pegawai untuk terus mengembangkan diri (Pham et al., 2022). Insentif tidak akan mengganggu nilai pekerjaan, melainkan memperluas kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan terbangunnya komitmen dan meningkatnya kinerja pegawai (Nguyen et al., 2023). Selain insentif kerja, budaya kerja juga memiliki peran penting dalam memaksimalkan motivasi dengan adanya otonomi, keadilan, dan komunikasi terbuka (Winoto Tj, 2022). Budaya yang baik dengan senantiasa memberikan penghargaan, umpan balik yang konstruktif dan peluang pengembangan akan membangun motivasi pegawai (Basir et al., 2024). Kesesuaian antara nilai budaya dan kebutuhan individu akan memperkuat komitmen dan kepuasan kerja yang menjadi bagian dari motivasi kerja (Kartika, 2024). Akhirnya, budaya kerja yang inklusif dan berorientasi kinerja dapat memaksimalkan efektivitas dari pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi, dan kinerja pegawai, terkhusus pada sektor swasta (Vijayakumar & Shanthini, 2020).

Kompleksitas motivasi kerja menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk memastikan mereka memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa tantangan dalam mempertahankan didasari oleh beberapa faktor seperti ketidakseimbangan antara insentif dan motivasi menyebabkan kurangnya makna yang dirasakan dalam pekerjaan (Bae,

2021). Variasi budaya organisasi dan kepercayaan terhadap keadilan organisasi dalam memperlakukan setiap individu (Jansen et al., 2021). Perbedaan preferensi karyawan juga menjadi tantangan dalam memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Ghosh & Sekhar, 2024). Faktor lain seperti keterbatasan pelatihan, peluang karir, dan dukungan manajerial yang rendah menjadi penghambat pemanfaatan potensi motivasi (Liando & Gorda, 2024). Faktor seperti ketidakpastian makro dan volatilitas pasar juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi motivasi, mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih keras (Triest, 2023).

Refleksi ini mengarah pada gambaran akan pentingnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja dan perekonomian lokal pada suatu wilayah. Beberapa penelitian terdahulu berfokus pada institusi sebagai lokasi penelitian dengan pegawai perusahaan sebagai fokusnya. Sedangkan penelitian ini membahas secara luas pegawai yang berstatus pegawai swasta di Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi insentif kerja, dan budaya kerja dalam meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi kerja pada perusahaan-perusahaan swasta di Kabupaten Gowa. Kabupaten Gowa merupakan wilayah yang berdekatan dengan wilayah kota sehingga preferensi seseorang untuk tetap bekerja pada wilayah sendiri diasumsikan didorong oleh motivasi mendalam yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu seperti insentif, dan budaya kerja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan batin yang mendorong karyawan untuk berperilaku, bekerja dengan semangat, dan

berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Sitepu et al., 2024). Motivasi dapat mempengaruhi keinginan untuk belajar, berinovasi, dan mempertahankan disiplin kerja (Sidharta et al., 2024). Motivasi kerja berguna dalam peningkatan kinerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan karir karyawan melalui komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan (Syarmila et al., 2022).

Urgensi motivasi kerja akan menonjol ketika perusahaan atau organisasi membutuhkan peningkatan produktivitas, retensi talenta, dan efisiensi operasional (Syamsuyar et al., 2023). Motivasi yang kuat dapat mengurangi gangguan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan (Sidharta et al., 2024). Implementasi motivasi kerja dilaksanakan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti insentif, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir untuk mencapai kinerja berkelanjutan.

2. Insentif Kerja

Insentif kerja adalah bentuk rangsangan atau imbalan yang diberikan untuk mempengaruhi perilaku, kinerja, atau kepuasan karyawan (Palendeng & Bernarto, 2021). Insentif dapat berbentuk insentif finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antara motivasi, kinerja, dan kepuasan (Wijaya et al., 2023). Insentif kerja meliputi peningkatan motivasi kerja yang berguna dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan pada organisasi.

Urgensi insentif kerja kembali pada perlunya peningkatan kinerja pada suatu organisasi, pemberian insentif kerja dinilai dapat

mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi kerja (Betonio et al., 2022). Keseimbangan antara insentif finansial dan non-finansial merupakan kunci untuk menciptakan motivasi kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja pada suatu perusahaan (Indriani, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa insentif kerja memiliki motivasi penting dalam membentuk motivasi kerja yang berguna dalam peningkatan kinerja.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja didefinisikan sebagai pola nilai, norma, perilaku, dan praktik yang berkembang dalam suatu organisasi melalui interaksi anggota dan membentuk cara berkerja, berkomunikasi, dan berkolaborasi (Arischa & Frinaldi, 2023). Budaya kerja sangat berguna untuk peningkatan kinerja, yang tercipta melalui penyelarasan tujuan, peningkatan partisipasi dan komitmen karyawan serta penyediaan pedoman perilaku yang meminimalkan konflik dan meningkatkan kesejahteraan kerja (S. J. Jang & Lee, 2022). Budaya organisasi yang baik urgen untuk mengatasi kondisi seperti *bullying*, *incivility*, atau *turnover* tinggi; budaya kerja yang sehat dapat menurunkan tingkat gangguan interpersonal dan meningkatkan retensi serta kenyamanan kerja (Lee et al., 2021).

Implementasi budaya kerja memerlukan peran kepemimpinan yang baik, nilai kebersamaan, transparansi komunikasi, serta hubungan kerja berbasis kepercayaan dan keadilan (I. Jang et al., 2024). Perubahan budaya kerja harus berangkat dari evaluasi budaya saat ini, desain intervensi berbasis nilai, dan pemantauan dampak terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan (Nugraha et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan

aspek penting dalam upaya untuk menciptakan motivasi kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.

C. METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik, penelitian ini bersifat asosiatif dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan menghasilkan generalisasi tematik (Mahmud et al., 2023). Penelitian ini memiliki keunggulan dalam memberikan hasil yang terukur, objektif, dan dapat direplikasi. Analisis regresi merupakan bagian dari penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan hubungan antar satu variabel dengan variabel lain, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat dengan tingkat signifikansi yang terukur.

Penelitian ini dilaksanakan dengan memilih pegawai atau karyawan swasta di Kabupaten Gowa sebagai objek penelitian, alasan dipilihnya karyawan atau pegawai swasta dengan menganalisis perbedaan upah, insentif, dan budaya kerja yang dimiliki antara sektor swasta dan sektor publik. Untuk melaksanakan penelitian ini, data dikumpulkan dari keseluruhan 94 sampel yang merupakan karyawan swasta. Pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan teknik *purposive sampling* (Mandalahi et al., 2024).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan uji parsial dan uji simultan untuk mengetahui hubungan antar variabel secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen, serta pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis yang dilakukan juga meliputi pengukuran koefisien

determinasi. Uji statistik yang dilaksanakan dibantu dengan menggunakan alat uji statistik yakni SPSS versi 26.

Tabel 1. Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Konstanta	1.825		
Insentif Kerja (X ₁)	0.403	2.787	0.008
Budaya Kerja (X ₂)	0.147	0.957	0.344
F-Hitung	= 4.043		0.000
R Square	= 0.531		

Sumber: Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 1, diperoleh beberapa temuan pokok. Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.531 menunjukkan kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 53.1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimuat dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk uji hipotesis, nilai yang diperoleh untuk uji simultan adalah sebesar 0.000 menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Sedangkan untuk uji parsial, diketahui bahwa Insentif Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 dan koefisien regresi sebesar 0.403. Hasil ini menjelaskan adanya peningkatan Motivasi Kerja (Y) apabila Insentif Kerja (X₁) meningkat.

Selanjutnya pengaruh variabel Budaya Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y) menyatakan tidak adanya pengaruh dengan nilai signifikan yang lebih besar dari 0.05 yakni 0.344. Hasil ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

(Y). Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y), sedangkan Budaya Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai swasta di Kabupaten Gowa.

Insentif kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan adanya sinyal dari upaya dan hasil yang diharapkan karyawan, hal ini mendorong intensitas, komitmen, dan perilaku yang lebih baik (Satria F et al., 2020). Teori ekspektansi menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh ekspektasi kesuksesan dan nilai hasil yang dihasilkan insentif, sehingga insentif meningkatkan keinginan untuk berusaha (Li, 2024). Dimensi motivasi kerja tidak hanya didorong oleh insentif materi, tetapi juga insentif non-ekonomi dan peluang pengembangan karier, sebagaimana evolusi teori insentif dari dorongan moneter menuju paket insentif yang lebih holistic (Ya & Zhou, 2022).

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa bukti empiris, insentif finansial maupun non-finansial terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja dengan adanya umpan balik positif, dan apresiasi (Audya et al., 2025). Pemberian insentif juga dapat meningkatkan motivasi kerja dengan adanya peningkatan kepuasan kerja dan pengakuan atas kontribusi pegawai (Schoe et al., 2024). Selain itu, insentif eksternal dapat meningkatkan motivasi meskipun efektivitasnya dipengaruhi oleh konteks seperti kedekatan temporal pemberian imbalan (Liu et al., 2022). Bukti-bukti ini mendukung desain skema insentif yang sejalan dengan tujuan organisasi, jenis insentif, serta pembatasan waktu pemberian *reward* untuk memaksimalkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, meskipun demikian, banyak bukti

empiris yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan meningkatkan makna pekerjaan, kepuasan kerja (Ardansyah et al., 2023). Namun, pengaruh budaya kerja sangat bergantung pada konteks waktu, lokasi, dan jenis pekerjaan yang dipegang (Riani et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa temuan ini merupakan hal baru yang menunjukkan adanya perbedaan terhadap hasil yang banyak ditemui dalam penelitian terdahulu. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya kerja yang tidak mempengaruhi motivasi pegawai (Setiabudi et al., 2021). Sedangkan asumsi lain dapat berupa kuatnya tekanan kerja yang timbul atas keinginan untuk memperoleh insentif, sehingga kebanyakan karyawan mengabaikan budaya kerja dominan seperti komunikasi, dan kolaborasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Jufrizen et al., 2021).

Sebagai upaya untuk mencapai kinerja dalam perusahaan, sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong peningkatan motivasi melalui budaya kerja yang baik, serta senantiasa memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan insentif secara berkala untuk menjaga motivasi pegawai.

E. PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa insentif kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai swasta di Kabupaten Gowa, sementara budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Temuan ini menyoroti pentingnya strategi insentif yang tepat dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, serta mengindikasikan bahwa faktor budaya kerja mungkin kurang relevan dalam konteks lokal tertentu.

Kontribusi utama penelitian ini adalah mengidentifikasi peran dominan insentif dalam membentuk motivasi kerja, yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di sektor swasta. Secara akademik, penelitian ini memperluas pemahaman tentang dinamika motivasi kerja dalam konteks geografis dan sektor spesifik, serta membuka ruang bagi penelitian lanjutan yang mengeksplorasi interaksi antara budaya kerja dan motivasi dalam lingkungan kerja yang lebih beragam atau dengan pendekatan kualitatif untuk menggali faktor-faktor psikososial yang mungkin terlewatkan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada terbatasnya variabel yang dimuat dalam penelitian ini yakni insentif kerja dan budaya kerja, sedangkan apabila membahas mengenai motivasi kerja, terdapat banyak faktor potensial dan dimensi komponen yang dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja baik dalam skala perusahaan, maupun dalam skala yang lebih besar seperti Kabupaten, Provinsi, dan Nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaris, R. D., Rustam, R., & Syafri, S. (2023). Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sdgs) Ke-8: Studi Kasus Di Jawa Tengah. *JCS - Journal of Comprehensive Science*, 2(2), 493–500.
- Ardansyah, M., Nasrun, N., & Darwin, D. (2023). The Effect of Principal Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction and Work Motivation on Teacher Performance of Vocational High School in Medan City. *International Conference on Educational Science*.
- Arischa, K. L., & Frinaldi, A. (2023). Implementasi Budaya Kerja Pada Organisasi Sektor Publik Di Indonesia. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JUMEA)*, 1(2), 85–92.

- Audya, N., Kurniawan, M., & Lazuardi, S. (2025). The Influence of Employee Feedback and Incentives on Employee Work Motivation at CV BWS Trans Lintang, Palembang City. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 8(3), 402–409.
- Bae, K. B. (2021). The Effect of Pay for Performance on Work Attitudes in the Private, Public, and Nonprofit Sectors: A Panel Study From South Korea. *International Review of Administrative Sciences*, 89(1), 186–201.
- Basir, S. N. M., Ibrahim, S. B. M., Johanis, M. A., & Sultan, N. H. H. (2024). Appraising Motivational Factors on Employee Performance: Empirical Evidence of Private Sector in Malaysia. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 22(9), 33–42.
- Betonio, J., Cagas, W., Cajos, J. A., Curammeng, J., Daloperit, E., Micutuan, E., Ogena, J. M., Rodriguez, J. B., Ronquillo, D. M., Salaum, L. M., Sanchez, J. A., & Bungabong, J. D. (2022). Employees' Satisfaction With Motivational Incentives and Employees' Efficiency. *University of Bohol Multidisciplinary Research Journal*, 10(1), 88–104.
- Ghosh, B., & Sekhar, A. P. M. (2024). Chronotype Preferences, Work Motivation, and Gender Differences Among Private Sector Employees in Bengaluru. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(2), 1702–1712.
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang. *Jurnal Media Akuntansi (Mediasi)*, 3(2), 235–246.
- Jang, I., Jang, S. J., & Chang, S. J. (2024). Factors Influencing Hospital Nurses' Workplace Bullying Experiences Focusing on Meritocracy Belief, Emotional Intelligence, and Organizational Culture: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 2024(1).
- Jang, S. J., & Lee, H. (2022). Pathological Narcissism, Interpersonal Cognitive Distortions, and Workplace Bullying Among Nurses: A Cross-sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3051–3059.
- Jansen, W. S., Kröger, C., Toorn, J. v. d., & Ellemers, N. (2021). The Right Thing to Do or the Smart Thing to Do? How Communicating

- Moral or Business Motives for Diversity Affects the Employment Image of Dutch Public and Private Sector Organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(7), 746–759.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (Ijbe)*.
- Kartika, L. (2024). The Influence of Employee Incentives and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Economic Management and Entrepreneurship (JEMES)*, 2(3), 132–138.
- Kim, J., Morales, J. M. M., Friedman, E. M., & Rose, S. (2024). Inspiring Professionalism in Medicine: A Review of Incentives to Promote Positive Behaviors in Training and Practice. *Pediatric Annals*, 53(12).
- Lee, Y. H., Lee, J., & Lee, S. (2021). The Mediating Effect of Workplace Incivility on Organization Culture in South Korea: A Descriptive Correlational Analysis of the Turnover Intention of Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(3), 367–375.
- Li, S. (2024). The Role of Expectancy Theory in the Organizational Management Process in Innovative Entrepreneurial Enterprises. *Modern Management Science & Engineering*, 6(1), 95–105.
- Liando, F. F., & Gorda, A. A. N. O. S. (2024). The Influence of Motivation, Incentives on ASN Professionalism Is Mediated by Job Satisfaction in the Badung Regency Governmen. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(2), 405–416.
- Liu, Y., Yang, Y., Bai, X., Chen, Y., & Mo, L. (2022). Do Immediate External Rewards Really Enhance Intrinsic Motivation? *Frontiers in Psychology*, 13.
- Mahmud, D., Heryanto, F. N., Muzaki, H., & Mustikasari, F. (2023). The Influence of Hedonic Motivation, Influencer Marketing on Purchase Decision With Fomo (Fear of Missing Out) as Mediation. *International Journal of Professional Business Review*, 8(11), e03834.
- Mandalahi, S. H., Damayanti, S., Prasanti, T. A., & Maharani, A. (2024). Impact of Flexible Work Environments on Employee

- Performance: Mediating Roles of Stress and Work-Life Balance. *Ilomata International Journal of Management*, 5(3), 1042–1061.
- Nguyen, H. D., Chau, T. N., & Huynh, Q. (2023). The Impact of Team Support, Financial Incentives and Public Sector Motivation on Employee Motivation: An Empirical Study Of the Public Sector in Vietnam. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(5), 1166–1181.
- Nugraha, W., Na'imah, T., Dwiyantri, R., & Herdian, H. (2024). The Key to Achieving Workplace Well-Being for Teachers: Job Crafting and Organizational Culture. *International Seminar on Psychology*.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).
- Pende, H. H., & Ali, Moh. M. (2023). Analisis Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Pada Provinsi Sulawesi Tengah. *Tolis Ilmiah Jurnal Penelitian*, 5(1), 63.
- Pham, T. L., Huang, Y., & Dang, V. T. (2022). Self-Determined Motivation, Cross-Cultural Adjustment and Organizational Commitment: A Study of Foreign Low-Skilled Workers in a Developed Economy. *Personnel Review*, 52(9), 2265–2283.
- Riani, A., Asya, V. R., & Yuwono, F. S. P. (2023). Literature Study of the Effect of Corporate Culture on Work Motivation and Employee Performance. *American Journal of Economic and Management Business (Ajemb)*, 2(3), 89–93.
- Satria F, V., Harsono, & Setyadi, M. C. S. (2020). The Influence of Incentives and Career Development on Motivation Mediated by Job Satisfaction at PT. BNI (Persero) TBK Malang Branch, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(08), 121–130.
- Schoe, E., Rachman, M., & Ruliana, T. (2024). The Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance: Study at PT. Bank KB Bukopin Syariah Samarinda Branch. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 417–428.

- Setiabudi, S., Puspita, R. E., & Mochlasin, M. (2021). How to Foster Employee Performance? The Role of Organizational Culture and Work Ethos With Motivation as Intervening Variables. *Ultima Management Jurnal Ilmu Manajemen*, 223–241.
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 23–30.
- Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Asset Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Syamsuyar, F., Daulay, M. T., Saragih, A. H., Hadi, M., Malik, M. I., & Suprayitno, E. (2023). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 599–609.
- Syarmila, S., Nurwati, N., Montundu, Y., Masri, M., & Hastuti, H. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kolaka. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 449.
- Tajuddin, I., & Kessi, A. M. F. (2024). Analisis Dampak Pertumbuhan Ekonomi Dan Belanja Daerah Di Kota Makassar Terhadap Pendapatan Asli Daerah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1), 575–587.
- Triest, S. v. (2023). Incentives and Effort in the Public and Private Sector. *Public Administration Review*, 84(2), 233–247.
- Vijayakumar, G., & Shanthini, B. N. (2020). Influence of Motivational Factors on Employee Retention Among the Sales Managers in the Private Sector Insurance Companies in Chennai City. *Sumedha Journal of Management*, 9(1), 52.
- Vindiana, A. P., Puspita, M. E., & Widayani, K. (2022). Strategi Promosi Untuk Meningkatkan Investasi Di Kabupaten Lebak. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(1), 1–15.
- Wijaya, H., Muhlisin, Alamsyah, R., & Harisandy, R. (2023). Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi

Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 255–268.

Winoto Tj, H. (2022). Effect of Employee Characteristics and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(2), 214–220.

Ya, W., & Zhou, L. (2022). Can Non-Economic Incentives Improve the Incentive Effect of Relocating Immigrants? Evidence From Wuwei City, Located at the Northern Foothills of the Qilian Mountains. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13039.