P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Pengaruh Insentif, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Berkah Boga

The Influence of Incentives, Motivation, and Leadership Style on Employee Performance at PT Bumi Berkah Boga

[1]Samuel Martin Sipayung, [2]Rinaldi Syarif, [3]Herminda, [4]Mahmud, [5]Desi Ampriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta

E-mail: [1]samuel.2214290014@upi-yai.ac.id, [2]rinaldi.syarif@upi-yai.ac.id, [3]herminda@upi-yai.ac.id, [4]mahmud@upi-yai.ac.id, [5]desi.ampriani@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi salah satu unsur yang menunjang pencapaian objek perusahaan melalui pelaksanaan tugas dan amanah yang diberikan. Penelitian ini membahas pengaruh antara Insentif, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT Bumi Berkah Boga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 45 karyawan pada Bagian Pengembangan sebagai responden. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian diolah memakai metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui SmartPLS. Riset penemuan mengungkapkan bahwa Insentif, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Berkah Boga. Pemberian insentif yang sesuai, dorongan kerja yang kuat, serta penerapan kepemimpinan yang efektif berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut mampu mengurai keterangan sebagian variasi kinerja sekitar 48,1%.

Kata kunci: Insentif, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is one of the elements that supports the achievement of company objectives through the execution of assigned duties and responsibilities This study examines the influence of Incentives, Motivation, and Leadership Style on Employee Performance at PT Bumi Berkah Boga. The study employs a quantitative approach involving 45 employees from the Development Department as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS. The findings reveal that Incentives, Motivation, and Leadership Style have positive and significant effects on Employee Performance at PT Bumi Berkah Boga. Appropriate incentives, strong work motivation, and effective leadership are associated with improved employee performance. These three factors explain approximately 48.1% of the variation in employee performance.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Keywords: *Incentives, Motivation, Leadership Style, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan bentuk keluaran kerja yang digapai setelah menjalankan tugas dan amanah terkait job desk-nya, yang diukur melalui kualitas kerja, produktivitas, serta kemampuan menyelesaikan target dan deadline sesuai SOP perusahaan (Purnawan & Hidayati, 2023). Menurut Rahayu et al. (2024), menjelaskan bahwa manusia dipandang sebagai unsur esensial dalam dinamika perusahaan untuk mencapai perolehan keuntungan bisnis . Semakin baik performa karyawan, semakin besar pula peluang perusahaan mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai unsur seperti insentif, motivasi, dan gaya kepemimpinan dari atasan korporasi.

PT Bumi Berkah Boga yang dikenal dengan merek "Kopi Kenangan", telah menjadi pemain industri boga sejak 2017 dan berekspansi hingga Malaysia dan India (kopikenangan.com, 2023). Fenomena kinerja karyawan yang menurun terjadi khususnya di Bagian Pengembangan Outlet. Hasil pra-survey menunjukkan mayoritas karyawan tidak setuju bahwa hasil pekerjaannya sesuai standar perusahaan (42,9%) maupun mampu memenuhi deadline yang diberikan (50,0%). Mayoritas karyawan juga ragu-ragu dan tidak setuju mampu bekerja secara efisien maupun memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan (35,7%), mengindikasikan kinerja karyawan belum optimal.

Insentif menjadi wujud apresiasi dari perusahaan yang dialirkan kepada para pekerja atas kontribusi yang telah mereka berikan atas effort, dedikasi, dan komitmen loyal dari hasil kerjanya (Hia et al., 2025). Melalui pemberian insentif, karyawan merasa usahanya dihargai sehingga muncul motivasi untuk memberikan kinerja lebih baik (Hindriari & Rosa, 2025). Hasil pra-survey menunjukkan mayoritas karyawan setuju memperoleh bonus sesuai hasil kerja (50%) dan jaminan ketenagakerjaan (71,4%). Namun mayoritas karyawan justru ragu-ragu terkait pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi (57,1%), mengindikasikan ketidakpuasan atas kesepadanan insentif dengan *effort* yang dicurahkan.

Motivasi kerja menjadi bentuk sokongan yang membuat seseorang mau bekerja dan berusaha memberikan hasil terbaik, baik yang berasal dari dalam diri maupun rekognisi eksternal seperti penghargaan dan dukungan atasan (Paais & Pattiruhu, 2020). Hasil pra-survey menunjukkan mayoritas karyawan setuju selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik (71%) dan siap menerima risiko pekerjaan (71,4%). Namun pujian atasan atas hasil kerja karyawan tergolong minim (42,9%). Kurangnya rekognisi pimpinan tersebut dapat meredupkan dorongan kerja karyawan sehingga berimbas pada penurunan performa individu.

Gaya kepemimpinan berperan sebagai kompas organisasi yang mengarahkan energi, menyelaraskan pola kerja, dan membangun iklim produktif (Sumiatun et al., 2025). Kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan pemimpin menggerakkan serta menyatukan bawahan untuk mencapai tujuan yang sama melalui skill membangun pengaruh konstruktif dan harmonisasi kerja (Abadiyah, 2021) . Hasil pra-survey menunjukkan mayoritas karyawan ragu-ragu terhadap ketepatan pengambilan keputusan pemimpin (35,7%). Meski demikian, mayoritas karyawan setuju pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja karyawan (64,3%), mengindikasikan arahan tugas dari pimpinan yang belum berjalan optimal.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Kajian empiris terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi terkait ketiga variabel ini terhadap kinerja karyawan yaitu Ponamon et al. (2025) dan Nida & Emqi (2023) menemukan bahwa Kepemimpinan, motivasi, dan insentif sama-sama ikut menggerakkan kinerja, baik sendiri-sendiri maupun berjamaah, sejalan dengan temuan Sujata et al. (2025) pada PT Indonesia 5 Perkasa. Namun, Wicaksono (2023) justru menemukan bahwa motivasi belum banyak menggerakkan kinerja CV Zafa, tetapi insentif dan kepemimpinan tetap punya bisa menjadi pendorong. Pada variabel gaya kepemimpinan, Siregar et al. (2024), Suryani et al. (2025), dan Febriyanti & Emti (2025), gaya kepemimpinan belum menyentuh kinerja secara langsung kecuali melalui variabel mediasi seperti disiplin kerja, sementara Cahyani et al. (2025) mencatat kompensasi hanya berpengaruh melalui motivasi kerja mejadi variabel perantara yang menjembatani pengaruh antarvariabel

Berdasarkan uraian fenomena kinerja karyawan serta variabel insentif, motivasi, dan gaya kepemimpinan yang telah dipaparkan, terlihat bahwa kondisi di lapangan belum sepenuhnya optimal dan berpotensi memengaruhi pencapaian target perusahaan. Kondisi tersebut diperkuat oleh kajian empiris terdahulu yang menunjukkan hasil yang beragam dan belum konsisten terkait campur tangan ketiga faktor tersebut dalam menentukan arah kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut bersifat kontekstual dan berbeda pada setiap objek penelitian. Atas dasar itu, penelitian ini hadir untuk membedah peran ketiga variabel tersebut dalam membentuk kinerja karyawan Bagian Pengembangan Outlet PT Bumi Berkah Boga.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi manifestasi aktual dari perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam menjalankan kewajiban dan amanah yang bernilai bagi perusahaan (Meinitasari, 2023). Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja menjadi representasi dari kontribusi nyata karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui hasil pekerjaan yang memenuhi target, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Meirani & Jas (2026) menambahkan bahwa efektivitas penyelesaian pekerjaan akan lebih terakselerasi ketika karyawan beroperasi dalam ekosistem kerja yang nyaman dan suportif. Sumiaty et al. (2026) memaknai kinerja karyawan sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang tercermin dari kualitas hasil, disiplin waktu, serta kecakapan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai objektivitas perusahaan.

Pandangan dari Mangkunegara (2011), dimensi kinerja karyawan mencakup:

a. Kualitas kerja

Kompetensi individu dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar, tercermin dari kerapihan, ketepatan, dan kualitas hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan megubah tuntutan pekerjaan menjadi output yang terukur, tercermin dari kecepatan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

c. Waktu kerja

Kecakapan menyelaraskan kapasitas waktu dengan tuntutan pekerjaan agar tugas selesai sesuai deadline yang ditentukan.

d. Kerja sama

Kemampuan berkolaborasi dan membangun sinergi dengan rekan kerja, tercermin dari jejaring relasional yang suportif dan solidaritas tim.

Insentif

Insentif merupakan wujud kompensasi tambahan yang diinisiasi

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

perusahaan diperuntukan karyawan yang menjadi penghargaan atas effort, dedikasi, dan rekam jejak kerja yang telah terealisasi (Pratiwi & Zulfikri, 2026). Berbeda dengan gaji yang diterima secara rutin, insentif umumnya bersifat tidak tetap dan diberikan berdasarkan hasil kerja maupun kontribusi yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Peng, 2015). Hasibuan (2017) memaknai insentif sebagai kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian kerja yang melampaui ekspektasi organisasi. Nainggolan et al. (2025) menambahkan bahwa sistem apresiasi yang tertakar secara adil dan sesuai hasil kerja mampu memunculkan energi positif karyawan melalui peningkatan rasa dihargai.

Menurut Fatimah et al. (2020) aspek - aspek insentif mencakup:

a. Insentif finansial
Kompensasi langsung dalam bentuk uang seperti bonus kinerja atau komisi, tercermin dari pemberian bonus berdasarkan pencapaian dan kenaikan gaji berdasarkan target kerja.
b. Insentif non-finansial
Penghargaan yang tidak berupa uang namun memberikan pengakuan, tercermin dari kesempatan mengikuti pelatihan dan ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung.
c. Insentif individu
Insentif yang diberikan berdasarkan prestasi individu, tercermin dari penyesuaian insentif sesuai kontribusi karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah mekanisme yang menggambarkan kekuatan, arah, dan kegigihan seseorang agar meraih suatu objek tujuan (Robbins & Judge, 2022). Motivasi berperan sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan individu untuk melaksanakan berbagai aktivitas sehingga dapat memengaruhi dan meningkatkan perilaku kerja (Sutrisno, 2012:110).) Amstrong (2014) memaknai motivasi sebagai energi psikologis yang mengarahkan individu dalam menyusun tindakan tertentu guna mencapai kebutuhan maupun tujuan yang diangankan. McShane dan Von Glinow (2021) menambahkan bahwa motivasi merupakan *power* pada *inner* individu yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Nur Azizah (2019), dimensi dan aspek, motivasi mencakup:
a. Motivasi intrinsik
Dorongan yang timbul secara natural dari batin dalam diri tanpa bergantung pada faktor eksternal, tercermin dari rasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan dan hasrat mengembangkan kompetensi personal.
b. Motivasi ekstrinsik
Semangat yang tumbuh dari luar diri seperti reward atau pengakuan, tercermin dari semangat bekerja demi penghargaan dan peningkatan produktivitas akibat imbalan.
c. Motivasi sosial
Kebutuhan individu menjalin hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja, tercermin dari semangat menjaga hubungan baik dengan atasan dan kolega.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan bukan sebatas bersinggungan dengan proses directing bawahan, tetapi juga mencakup skill membangun engagement, memperkuat trust, serta membangun tujuan relasional untuk meraih common objectives (Suaidy & Rony, 2023). Menurut (Abadiyah, 2021), kapabilitas kepemimpinan berkelindan dengan kemampuan mengoordinasi energi kolektif bawahan menuju aktualisasi objektif organisasi sembari mengonstruksi ekosistem kerja yang berwibawa dan efektif. Fatiha & Fani (2022) memaknai gaya kepemimpinan sebagai kapabilitas dalam membangun resonansi positif pada orang-orang di sekelilingnya agar tercipta

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

sinergi kolektif dalam memenuhi objektif perusahaan. Robbins & Coulter (2018) menjelaskan leadership style sebagai pola interaksi dan pengaruh yang digunakan pemimpin untuk menavigasi perilaku anggota organisasi menuju aktualisasi sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Kartono (2016:34), teori gaya kepemimpinan mencakup:

a. Gaya kepemimpinan otoriter
Menekankan regulasi ketat dan keputusan yang diambil sepenuhnya oleh pemimpin, tercermin dari komunikasi satu arah tanpa melibatkan karyawan.

b. Gaya kepemimpinan demokratis
Melibatkan karyawan dalam ide, pendapat, dan pengambilan keputusan bersama, tercermin dari komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan.

c. Gaya kepemimpinan laissez-faire
Memberikan independensi kerja yang tinggi kepada karyawan, tercermin dari kepercayaan dan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. METODOLOGI

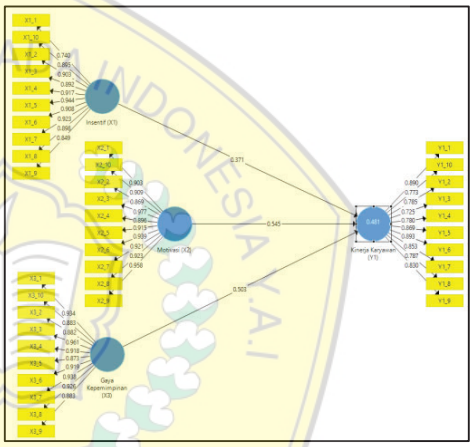
Metode pada penelitian pada objek PT Bumi Berkah Boga yang digunakan adalah metode kuantitatif pendekatan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS, dengan populasi seluruh karyawan Bagian Development PT Bumi Berkah Boga sebanyak 45 orang dan seluruh populasi terserap menjadi sampel dengan teknik sampling jenuh (saturated sampling) tanpa dilakukan penarikan sebagian anggota populasi.. Sebanyak 14 orang (±30%) di antaranya telah dilibatkan dalam tahap pra-survey, sehingga sampel penelitian ditetapkan sebanyak 31 responden (±70%) yang dipilih melalui teknik purposive sampling untuk menghindari duplikasi responden antara tahap pra-survey dan pengujian model penelitian.

Pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner Google Form yang didistribusikan kepada 31 responden, dilengkapi dengan observasi dan wawancara sebagai data pendukung, dengan jawaban kuesioner diubah menjadi angka (scoring) menggunakan skala Likert dengan rentang 1–5.

Pengujian data mencakup outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta inner model untuk mengukur hubungan antarvariabel melalui R^2, F^2, dan GoF berdasarkan rujukan para ahli (Hair, et al., 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1. Hasil Gabungan Outer Model dan Inner Model

Berdasarkan hasil *PLS Algorithm*, seluruh indikator pada variabel Insentif (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y1) dengan koefisien jalur masing-masing sebesar 0,371, 0,545, dan 0,503, di mana Motivasi menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling kuat.

a. *R-Square* (R^2)

R-Square (R^2) memperlihatkan seberapa jauh variabel bebas sanggup membuka penjelasan perubahan pada variabel terikat. Hair et al. (2014) membagi kekuatan penjelasannya ke dalam kategori kuat (0,75), medium (0,50), dan lemah (0,25).

Tabel 1. *R-Square*

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Variabel Endogen	*R-Square*	Kategori
Burnout (Y)	0,481	Sedang

Nilai R^2 sebesar 0,481 menandakan bahwa ketiga variabel mampu mengurai 48,1% variasi Kinerja Karyawan, lain halitu pada bagian 51,9% masih berada di luar jangkauan model riset. Pendapat dari Hair et al. (2014), nilai tersebut masuk kategori medium.

b. *F-Square* (F^2)

F-Square (f^2) membongkar seberapa besar andil variabel eksogen dalam menerangkan variabel endogen, dengan kategori efek kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35) (Hair et al., 2014).

Tabel 2. *F-Square*

Variabel	*Kinerja Karyawan* (Y1)	Kategori
Insentif (X1)	0,239	Kecil
Motivitasi (X2)	0,550	Sedang
Kepemimpinan (X3)	0,421	Sedang

Hasil uji Effect Size (F^2) Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh paling tinggi atas Kinerja Karyawan (Y1) dengan nilai 0,421. Sementara itu, Insentif (X1) berada pada kategori sedang dengan nilai 0,239, dan Motivasi (X2) menjadi variabel dengan efek paling kuat sebesar 0,550. Motivasi (X2) memiliki kontribusi terbesar dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan (Y1).

C. Hasil Uji Hipotesis

Mengacu pada Hair et al. (2014), keputusan terhadap hipotesis dilihat dari T-Statistics dan P-Value. Koneksi antar variabel dapat dinyatakan terverifikasi statistik pada taraf signifikansi 5% ketika T-Statistics melampaui 1,96 dan P-Value kurang dari 0,05. Jika nilai tersebut tidak mencapai batas yang ditentukan, maka hipotesis dinilai belum memiliki cukup bukti untuk diterima.

Tabel 3. Hasil *Path Coefficient, T-statics*, dan *P-Value*

Hipotesis	*Path Coefficient (β)*	*T-Statistics*	*P-Value*
H1	0,371	2,038	0,042
H2	0,545	3,821	0,000
H3	0,503	3,687	0,000

Hasil Pengujian Hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Berkah Boga.

Insentif terbukti memberi dorongan positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Berkah Boga dengan, sehingga H1 dinyatakan lolos pengujian alias diterima.

2. H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Berkah Boga.

Motivasi terbukti menjadi pendorong positif dan signifikan bagi Kinerja Karyawan PT Bumi Berkah Boga dengan $\beta = 0,545$, $T = 3,821$, dan $P = 0,000$, sehingga H2 berhasil melewati pengujian.

3. H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Berkah Boga

Gaya Kepemimpinan ikut menggerakkan Kinerja Karyawan PT Bumi Berkah Boga secara positif dan signifikan dengan $\beta = 0,503$, $T = 3,687$, dan $P = 0,000$, sehingga H3 resmi diterima.

d. *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit (GoF) menjadi alat untuk membongkar tingkat kecocokan model PLS-SEM secara keseluruhan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

melalui rata-rata AVE dan R^2, dengan kategori kecil (0,10), sedang (0,25), dan besar (0,36) menurut Tenenhaus et al. (2005). Nilainya dihitung dari akar hasil perkalian kedua komponen tersebut.

$$GoF = \sqrt{(\bar{AVE} \times R^2)}$$
$$GoF = \sqrt{(0,786 \times 0,481)}$$
$$GoF = \sqrt{0.378066}$$
$$\mathbf{GoF = 0,615}$$

Hasil perhitungan GoF menghasilkan nilai sebesar 0,615 yang diperoleh dari rata-rata Karena nilai GoF berada di atas 0,36, model penelitian berhasil masuk ke golongan *large fit* dan menunjukkan tingkat keselarasan dan kompatibilitas model yang kuat.

Pembahasan

a. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bumi Berkah Boga

Insentif dan Kinerja Karyawan bergerak dalam arah yang sejalan, semakin proporsional insentif yang diterima karyawan, kian besar juga kinerja yang ditunjukkan, karena insentif yang dirasakan adil dan sepadan dengan effort kerja mampu membangkitkan rasa dihargai dan terdorong untuk menunjukkan performa terbaiknya.

b. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bumi Berkah Boga

Semakin besar dorongan baik yang bersumber dari dalam diri maupun rekognisi dari lingkungan kerja, kian tinggi juga kinerja yang mampu dicapai karyawan, karena stimulus motivasi yang kuat membuat karyawan lebih gigih, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai target kerja secara optimal.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bumi Berkah Boga

Semakin adaptif dan suportif cara pemimpin mengarahkan, memotivasi, serta berkomunikasi dengan bawahannya, kian tinggi juga kinerja karyawan yang timbul, karena kepemimpinan yang efektif mampu membangun kepercayaan, semangat kerja, dan arah yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5. KESIMPULAN

1. Insentif berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan PT Bumi Berkah Boga (β = 0,371; T = 2,038; P = 0,042), sehingga imbalan yang sesuai dapat mendorong hasil kerja menjadi lebih optimal.
2. Motivasi berperan dalam mendorong kinerja karyawan (β = 0,545; T = 3,821; P = 0,000), yang menunjukkan bahwa semangat kerja ikut menentukan pencapaian target perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan turut memengaruhi kinerja karyawan (β = 0,503; T = 3,687; P = 0,000), sehingga arahan pemimpin dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih terarah.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I., Jakarta, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu The Influence of Leadership Style on Employee Job Satisfaction at PT Columbia , Palu Branch. *Jurnal Sinar Manajemen*, *08*(1), 7–13.

Amstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. In *Kogan Page Limited.*

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

https://doi.org/10.4135/9780857021496

Cahyani, A., Samdin, Masri, M., Ningtyas, A. P., & Mubaraq, A. (2025). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION AMONG EMPLOYEES OF THE REGIONAL HOSPITAL OF EAST KOLAKA REGENCY. *Halu Oleo Management and Business Journal*, *2*(1), 21–30. https://doi.org/10.59890/ijatss.v2i7.2214

Fatiha, S., & Fani, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, *5*(2), 377–386.

Febriyanti, Z., & Emti, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Manar Journal of Accountancy and Business Studies*, *2*(2), 134–143. https://doi.org/10.59841/glory.v2i1.726

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

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.

Hia, Y. K., Waruwu, S., Halawa, O., & Waruwu, M. H. (2025). Analisis Sistem Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lasozihono GH Wings Air Bandar Udara Binaka. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(3), 372–386. https://doi.org/10.55606/jurima.v5i3.5760

Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(2), 428–436. https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1071

Kartono. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mcshane, S., & Von Glinow, M. A. (2021). Organizational Behavior (5th ed.). McGraw-Hill Education.

Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA). *Jurnal Manajemen Dewantara*, *7*(1), 15–31.

Meirani, S., & Jas, R. H. (2026). Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Toko Serba 35 di Pekanbaru. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, *7*(01), 44–53. https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v7i01.15360

Nainggolan, N. S. R., Sihombing, N., & Sinaga, K. (2025). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jalan Sutomo. *Jurnal Administrasi Modern*, *2*(1),

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

1–16.

Nida, M. D., & Emqi, M. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Magnum Attack Kota Malang). *Journal of Indonesian Economic Research*, *1*(1), 49–61. https://doi.org/10.61105/jier.v1i1.26

Nur Azizah, M. M. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Universitas Komputer Indonesia.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(8), 577–588. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577

Peng, T. C. (2015). Hubungan Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, *2*(2), 1–23.

Ponamon, T. C., Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA. *MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]*, *4*(1), 33–43.

Pratiwi, C. N., & Zulfikri, A. (2026). Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *6*(2), 127–135. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v6i2.8898

Purnawan, M. R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuka Engineering Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(4), 256–277. https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1050

Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, *2*(12), 1–14.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management Fourteenth Edition*. Pearson. https://journal.aptii.or.id/index.php/Modem/article/view/335%0Ahttps://journal.aptii.or.id/index.php/Modem/article/download/335/514

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (Update Eighteenth Edition). In *Pearson*.

Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *7*(1), 13–28.

Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi : Sebuah Studi Literatur Sistematik. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *1*(1), 29–49. https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2

Sujata, N. K. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Andika, A. W. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA 5 PERKASA. *Jurnal Emas*, *5*(11), 37–51.

Sumiatun, Burhanuddin, Arifin, I., & Imron, A. (2025). Gaya Kepemimpinan dalam Menumbuhkan Iklim Organisasi

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *6*(1), 703–713. https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1.3485

Sumiaty, R. Y., Suntari, E., & Cay, S. (2026). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Motivasi dan Lingkungan Kerja pada PT Gunung Sindur Kabupaten Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *6*(2), 1179–1188. https://doi.org/10.37481/jmeb.v6i2.1970

Suryani, E., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan melalui Pendekatan SEM-PLS. *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, *10*(2), 140–151.

Wicaksono, M. A. Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, *2*(Juli), 1405–1414.