

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Self-Determination Theory

Self-Determination Theory (SDT) merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000) dalam Elamalki et al., (2024) dijelaskan bahwa perilaku manusia dalam konteks pekerjaan sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy* (kebutuhan untuk memiliki kendali atas tindakan), *competence* (kebutuhan untuk merasa mampu dalam menghadapi tugas), dan *relatedness* (kebutuhan untuk merasa terhubung dengan lingkungan sosial). Ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi dalam lingkungan kerja, individu akan mengalami peningkatan motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dan penuh komitmen. Dalam konteks organisasi, SDT menjadi kerangka konseptual yang sangat relevan untuk menjelaskan bagaimana sistem insentif dan lingkungan kerja dapat membentuk motivasi karyawan yang berdampak pada kinerja. Insentif yang bersifat mendukung bukan mengendalikan akan memperkuat rasa otonomi dan kompetensi, sehingga mampu meningkatkan motivasi intrinsik secara berkelanjutan. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik, karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDT menjadi dasar teoritis yang kuat untuk menjelaskan hubungan antara insentif, motivasi, dan kinerja karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Riris Fariz, 2020). Kinerja mencerminkan kontribusi nyata dari upaya karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, tingkat kinerja menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana seorang karyawan memenuhi, mempertahankan, atau bahkan melampaui ekspektasi organisasi.

Menurut Riris Fariz (2020), kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dijalankan, termasuk ketepatan waktu, ketelitian, serta kesesuaian dengan prosedur yang berlaku. Kinerja yang baik menunjukkan adanya tanggung jawab, komitmen, serta keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, kinerja yang rendah seringkali menjadi cerminan adanya hambatan internal atau eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Wahyudi et al., (2020), kinerja karyawan mencerminkan pencapaian tugas yang berdampak langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi standar kerja yang diharapkan, tetapi juga mampu melampaui ekspektasi perusahaan dalam berbagai aspek pekerjaannya. Tingkat kinerja yang tinggi juga menjadi indikator penting dalam menjaga daya saing organisasi di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis.

Secara konseptual, kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua dimensi utama, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* mengacu pada efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang menjadi inti dari pekerjaannya. Dimensi ini meliputi penyelesaian tugas dengan kualitas tinggi, kuantitas yang sesuai, serta ketepatan waktu dalam memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi (Nursanti et al., 2018). Karyawan dengan tingkat *task performance* yang baik menunjukkan kapabilitas teknis yang kuat serta kompetensi dalam mengelola beban kerja secara efisien.

Sementara itu, *contextual performance* berkaitan dengan perilaku-perilaku ekstra di luar tugas formal yang mendukung lingkungan kerja secara sosial dan psikologis. Perilaku ini meliputi membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Penelitian oleh Nuraini et al., (2019), menunjukkan bahwa *contextual performance* memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, di mana fleksibilitas kerja seperti flextime dapat mendorong perilaku positif (Nuraini et al., 2019). Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif terhadap kedua dimensi kinerja ini sangat penting bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

2.1.2.1 Pengukuran Kinerja Karyawan

Setelah memahami pentingnya kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan pendekatan yang tepat untuk mengukurnya. Evaluasi kinerja secara objektif menjadi landasan dalam menilai kontribusi individu terhadap perusahaan. Untuk itu, dibutuhkan alat ukur atau instrumen yang mampu memberikan gambaran menyeluruh

mengenai dimensi-dimensi kinerja karyawan (Primawanti et al., 2022).

Beberapa indikator umum yang digunakan antara lain:

1) Efektivitas

Mengacu pada sejauh mana hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang sejalan dengan ekspektasi organisasi.

2) Efisiensi

Menggambarkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang hemat sumber daya namun tetap menghasilkan output yang optimal. Efisiensi menilai ketepatan proses dan pengelolaan waktu serta biaya dalam pelaksanaan tugas.

3) Kualitas

Menilai tingkat kesesuaian produk atau layanan yang dihasilkan terhadap standar mutu dan kebutuhan pelanggan. Produk berkualitas tinggi merupakan salah satu indikator penting dalam menjaga reputasi dan keberhasilan perusahaan.

4) Ketepatan Waktu

Menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Indikator ini mencerminkan kedisiplinan serta keandalan karyawan dalam memenuhi tenggat waktu.

5) Produktivitas

Menggambarkan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan output. Semakin tinggi produktivitas, semakin besar kontribusi yang diberikan karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

6) Keselamatan Kerja

Mengacu pada tingkat perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Aspek ini penting terutama dalam pekerjaan yang melibatkan risiko fisik, dan mencerminkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

2.1.3 Insentif

Insentif merupakan salah satu unsur penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendorong semangat, loyalitas, serta meningkatkan kinerja karyawan. (*Meutia et al., 2021*), mendefinisikan insentif sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian kerja tertentu. Insentif bisa berbentuk finansial, seperti bonus dan komisi, maupun non-finansial, seperti penghargaan simbolik, sertifikat, atau kesempatan pengembangan diri.

Menurut Ardian (2019), insentif berfungsi sebagai stimulus yang diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja optimal. Insentif yang dirancang dengan adil dan transparan mampu mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta membangun hubungan positif antara karyawan dan organisasi. Secara umum, insentif dapat dikelompokkan menjadi dua bentuk utama:

- a) Insentif Finansial, misalnya bonus tahunan, tunjangan kinerja, komisi penjualan, serta program bagi hasil.
- b) Insentif Non-Finansial, seperti promosi jabatan, apresiasi formal, fleksibilitas kerja, atau peluang pelatihan dan sertifikasi.

Rozi (2019), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa insentif yang diberikan secara adil dan tepat dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain meningkatkan performa kerja, insentif juga mampu memperkuat motivasi intrinsik karyawan, khususnya ketika sistem penghargaan tersebut dirancang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Lebih lanjut, prinsip pemberian insentif yang efektif, menurut (Meutia et al., 2021), mencakup keadilan, keterbukaan, dan kesesuaian antara penghargaan dengan kinerja nyata. Penerapan prinsip-prinsip ini penting untuk menghindari ketidakpuasan di antara karyawan dan menjaga kepercayaan terhadap manajemen.

Insentif yang terstruktur dengan baik tidak hanya berdampak pada motivasi sesaat, tetapi juga dapat memperkuat keterikatan emosional dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Dengan demikian, insentif dipandang sebagai faktor utama yang tidak hanya mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan, tetapi juga berimplikasi positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

2.1.4 Motivasi

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, mempertahankan usaha mereka, dan berusaha

mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi menjadi faktor kunci dalam menentukan seberapa besar upaya, ketekunan, dan arah perilaku kerja karyawan. Menurut Septina & Samuel (2020), motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku, kinerja, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Engidaw (2021), menambahkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam konteks psikologi organisasi, motivasi dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, didorong oleh rasa puas, minat pribadi, dan makna yang ditemukan dalam pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik muncul dari faktor-faktor eksternal seperti insentif, penghargaan, dan pengakuan sosial. Kedua jenis motivasi ini berperan secara mandiri namun juga dapat saling melengkapi untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal (Munif et al., 2018).

2.1.4.1 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan yang berasal dari dalam individu, yang mendorong seseorang untuk bekerja karena pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan emosional, rasa pencapaian, dan nilai pribadi. Menurut (Septina & Samuel, 2020), individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, inovasi, dan kreativitas dalam bekerja, tanpa bergantung pada hadiah eksternal.

Karyawan dengan motivasi intrinsik cenderung lebih bertahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta berpartisipasi aktif dalam perbaikan dan inovasi di tempat kerja. Strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi intrinsik meliputi pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan, penugasan tugas yang bermakna, penciptaan tantangan kerja yang sesuai, serta pengakuan atas kontribusi individu. Dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi, perusahaan dapat mengembangkan tenaga kerja yang lebih adaptif, mandiri, dan berorientasi pada kualitas jangka panjang.

2.1.4.2 Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti imbalan finansial, bonus, penghargaan, promosi jabatan, atau pengakuan dari atasan. Munif et al., (2018), menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam mencapai target jangka pendek dan meningkatkan produktivitas dalam waktu cepat.

Pemberian insentif finansial dan penghargaan lainnya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara instan. Namun, ketergantungan berlebihan pada motivasi ekstrinsik dapat menurunkan rasa puas intrinsik dan menyebabkan karyawan menjadi kurang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan temuan (Engidaw, 2021), yang menunjukkan bahwa organisasi harus berhati-hati dalam menggunakan insentif eksternal, karena jika tidak diimbangi dengan

dukungan terhadap motivasi intrinsik, dapat mengakibatkan kelelahan kerja (burnout) dan menurunnya kepuasan kerja.

Oleh karena itu, strategi motivasi yang efektif harus mengkombinasikan penggunaan insentif yang adil dan menarik, dengan pemberdayaan intrinsik melalui pengembangan karir, tantangan kerja, serta dukungan sosial di tempat kerja. Organisasi yang mampu menyeimbangkan kedua jenis motivasi ini akan mampu menciptakan tenaga kerja yang produktif, inovatif, loyal, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul dan Peneliti jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	"Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment" (Khan <i>et al.</i> , 2021)	Kuantitatif - Survei karyawan di beberapa organisasi	Motivasi, Kinerja, Komitmen Organisasi	Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama jika dimediasi oleh komitmen organisasi.
2	"Impact of Motivation on the Job Performance of Employees" (Ali <i>et al.</i> , 2020)	Kuantitatif - Analisis regresi berdasarkan data karyawan sektor swasta	Motivasi, Kinerja Karyawan	Insentif finansial dan non-finansial berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3	"The Effect of Work Motivation on Employee Performance" (Roos <i>et al.</i> , 2021)	Kuantitatif - Kuesioner terhadap karyawan perusahaan multinasional	Motivasi, Norma Sosial, Kinerja	Insentif finansial lebih efektif jika dikombinasikan dengan budaya kerja yang positif.
4	"The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies" (Liu & Liu, 2022)	Kuantitatif - Survei pada tenaga medis di rumah sakit sektor publik	Insentif, Kinerja Karyawan	Insentif memiliki pengaruh positif signifikan

NO	Judul dan Peneliti jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
		dan privat di China		terhadap kinerja karyawan.
5	"Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo" (Pratiwi <i>et al.</i> , 2025)	Kuantitatif - Survei pada pegawai Kantor Kecamatan Tempe	Insentif, Kinerja Karyawan	Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Insentif, baik dalam bentuk finansial seperti bonus maupun nonfinansial seperti penghargaan, berfungsi untuk memberikan dorongan tambahan kepada karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut Liu & Liu (2022), sistem insentif yang dirancang secara strategis dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan sekaligus meningkatkan kinerja individu. Penelitian Komala Ayu & Sinaulan (2018), menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem insentif yang diterapkan dengan baik mampu mendorong motivasi kerja dan meningkatkan hasil kerja karyawan, baik secara individu maupun tim.

Selain itu, penelitian oleh Pratiwi *et al.*, (2025), juga menunjukkan bahwa insentif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian insentif mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target yang ditetapkan. Temuan ini menegaskan bahwa insentif

memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Insentif tidak hanya memberikan motivasi sesaat, tetapi juga membentuk perilaku kerja produktif yang konsisten, sehingga penting bagi perusahaan untuk merancang sistem insentif berdasarkan prinsip keadilan dan keterkaitan langsung dengan hasil kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi

Insentif merupakan salah satu elemen penting dalam strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian insentif yang tepat sasaran dapat menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk menunjukkan dedikasi dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Insentif ini dapat berupa penghargaan finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun nonfinansial seperti pengakuan, kesempatan pelatihan, dan jenjang karir.

Penelitian (Khasanah & Zaman, 2023), menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian insentif yang adil dan terstruktur terbukti mampu meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan. Artinya, insentif menjadi salah satu faktor penting dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Penelitian oleh Oktariansyah et al., (2024), menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan

bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif yang efektif dapat menjadi kunci untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Maka dengan mempertimbangkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif berperan penting dalam membangkitkan semangat dan motivasi kerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berperan penting dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Reizer et al., (2019), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki komitmen kerja yang tinggi serta kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih sungguh-sungguh. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan motivasi dapat secara langsung menciptakan hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian lain oleh Hidayat et al., (2022), juga memperkuat temuan sebelumnya dengan menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Dalam kajian ini dijelaskan bahwa ketika seorang karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka akan bekerja lebih giat, lebih konsisten, dan menunjukkan hasil yang optimal dalam pencapaian target kerja. Motivasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi tingkat produktivitas,

baik secara individu maupun tim. Dengan kata lain, kualitas kinerja sangat ditentukan oleh seberapa besar dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

Temuan-temuan tersebut memberikan gambaran yang jelas bahwa motivasi bukan sekadar faktor tambahan, tetapi merupakan fondasi utama dalam membentuk kinerja yang unggul. Organisasi yang mampu memelihara motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan akan lebih mudah mencapai tujuan dan mempertahankan performa yang kompetitif. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Motivasi Memediasi Pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara insentif dan kinerja karyawan. Pemberian insentif yang dirancang secara tepat sasaran tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga membentuk persepsi karyawan bahwa usaha mereka dihargai dan diakui. Persepsi positif ini kemudian menumbuhkan motivasi intrinsik untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi.

Menurut Subroto et al., (2023), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mereka menegaskan bahwa insentif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi terlebih

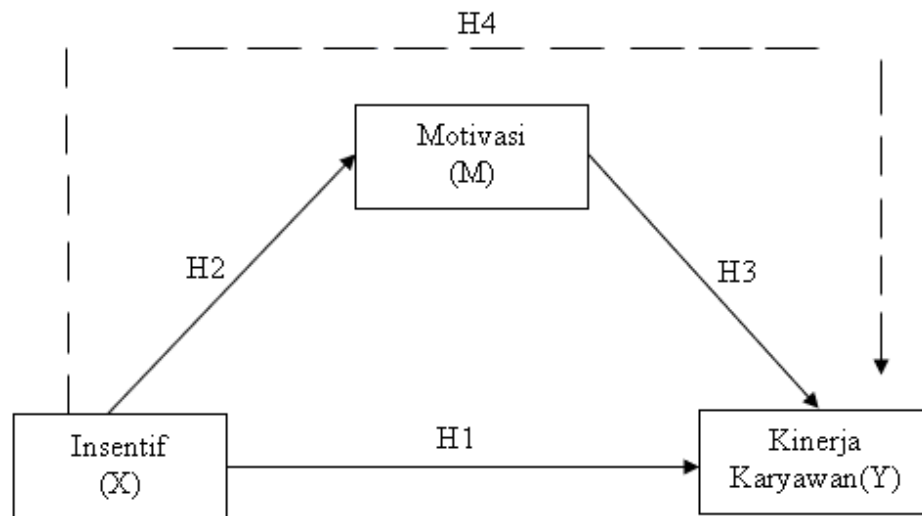
dahulu memengaruhi tingkat motivasi karyawan yang kemudian mendorong performa optimal. Penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan pemberian insentif dengan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Selain itu, studi oleh Nugraha & Pibriari, (2022) juga menemukan bahwa kompensasi atau insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi tersebut memiliki efek mediasi terhadap peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sesuai dengan upaya yang mereka keluarkan, motivasi internal mereka meningkat secara signifikan, mendorong mereka untuk berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi.

Maka, motivasi dapat dipahami sebagai faktor kunci yang menjembatani hubungan antara insentif dan kinerja karyawan. Tanpa adanya peningkatan motivasi, insentif yang diberikan mungkin tidak akan sepenuhnya efektif dalam mendorong kinerja. Oleh karena itu, dalam merancang strategi insentif, perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana insentif tersebut dapat secara langsung meningkatkan motivasi kerja karyawan.

H4: Motivasi memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka penelitian

Kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor, di antaranya motivasi dan sistem insentif yang diterapkan dalam organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menyoroti peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Insentif menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemberian insentif yang tepat, baik finansial maupun non-finansial, mampu menumbuhkan semangat kerja dan mendorong karyawan mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, insentif yang hanya berfokus pada aspek materi tanpa disertai penghargaan psikologis cenderung kehilangan efektivitasnya dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, insentif yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga menjadi pemicu motivasi yang pada akhirnya berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara insentif dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan motivasi yang dipengaruhi oleh sistem insentif yang tepat.

