

Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sagara Xinix Solusitama

Muhammad Naufal ^{1*}, Lingga Yuliana ²

¹ Universitas Terbuka, Indonesia

² Universitas Paramadina, Indonesia

Korespondensi penulis: mnaufal98@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the role of incentives and motivation in influencing employee performance at PT. Sagara Xinix Solusitama. This study also aims to provide an overview of whether the incentive and motivation system implemented by the company has been effective in increasing employee work productivity. This study uses a qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews. Purposive Sampling is the sampling technique in this study. Based on the results of the study and the discussion above, it can be concluded that the incentive system implemented by the company has a positive impact on employee motivation and performance. Incentives, both financial such as bonuses and allowances, and non-financial such as training and awards, have been proven to be able to increase work enthusiasm, loyalty, and a sense of belonging to the company. This study also shows that the effectiveness of incentives is not only determined by the nominal or type, but also by the extent to which the incentives are given fairly, transparently, and relevant to individual contributions. The subjective perception of each employee plays an important role in assessing how much incentives can encourage them to work better.*

Keywords: *Incentives, Employee Performance, Motivation*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sagara Xinix Solusitama. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran apakah sistem pemberian insentif dan motivasi yang diterapkan perusahaan sudah efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Purposive Sampling menjadi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem insentif yang diterapkan perusahaan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Insentif, baik yang bersifat finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pelatihan dan penghargaan, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas insentif tidak hanya ditentukan oleh nominal atau jenisnya, melainkan oleh sejauh mana insentif tersebut diberikan secara adil, transparan, dan relevan dengan kontribusi individu. Persepsi subjektif dari masing-masing karyawan memegang peranan penting dalam menilai seberapa besar insentif dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena mereka menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional (Ega et al., 2025). Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa para karyawannya memiliki kinerja yang optimal. Motivasi kerja karyawan juga bergantung pada cara pimpinan memberikan penyampaian terhadap karyawan untuk bekerja secara baik dan pemberian insentif yang sesuai oleh suatu organisasi terhadap karyawannya (Oktafianto et al., 2024; Oktavia et al., 2025). Pemeliharaan karyawan mutlak diperlukan, dengan adanya motivasi kerja yang baik

dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian terhadap perusahaan (Yuliana et al., 2025). Diantara program penting dalam mencapai motivasi ialah sistem pemberian kompensasi contohnya sistem upah insentif. Menurut Juliani & Yuliana, (2025), kinerja adalah komponen penting dari perkembangan perusahaan semakin meningkat kinerja karyawan, semakin penting bagi pertumbuhan bisnis dan semakin meningkat kinerja karyawan, semakin cepat tujuan perusahaan tercapai.

Di PT. Sagara Xinix Solusitama yang bergerak di bidang konsultan IT, tuntutan kerja yang dihadapi karyawan cukup tinggi. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja cepat, berpikir kreatif, dan terus mengikuti perkembangan teknologi yang selalu berubah. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sistem insentif dan upaya membangun motivasi agar kinerja karyawan tetap optimal.

Umumnya insentif diberikan sebagai pemacu produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan kinerja karyawan yang memiliki kinerja tidak optimal (Waloyo, 2020). Karena itu, pemberian insentif menjadi salah satu cara yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan sistem pemberian insentif ini dengan serius. Besar kecilnya insentif yang diterima bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika insentif yang diberikan dirasa tidak sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang dijalankan, maka karyawan bisa kehilangan motivasi. Akibatnya, kinerja pun menurun, pekerjaan dilakukan asal-asalan, dan rasa puas terhadap pekerjaan pun tidak tercapai.

Penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu juga dengan semakin termotivasinya seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dan kinerja yang dimilikinya, sehingga kinerjanya juga dapat meningkat (Pratiwi et al., 2023). Menurut (Anwar, 2021) bahwa pemberian Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan dari produktivitas pegawai. Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sagara Xinix Solusitama. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran apakah sistem pemberian insentif dan motivasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Menurut Hasan (2022), motivasi adalah suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, motivasi kerja memiliki 5 indikator yaitu Keterampilan, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja serta Pengakuan dari atasan. Motivasi diberikan sebagai dorongan kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugasnya (Afrianda & Yuliana, 2025; Nazara & Yuliana, 2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, jika motivasinya rendah, karyawan bisa merasa tidak puas atau kurang terlibat, yang akhirnya berdampak buruk pada hasil kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberikan apresiasi atas pencapaian kinerja para karyawan (Bali & Yuliana, 2024; Rosinta & Yuliana, 2024).

Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja melebihi target atau standar yang telah ditetapkan. Insentif ini juga berfungsi sebagai tambahan penghasilan yang dikaitkan langsung dengan tingkat produktivitas kerja (Widakdo et al., 2022; Takih & Yuliana, 2025). Menurut Yanuari et al., (2024), indikator insentif adalah sejumlah komponen yang digunakan sebagai acuan dalam menghitung besarnya insentif yang akan diterima oleh karyawan, antara lain: Jaminan Sosial, Bonus, Kenaikan Gaji, Tunjangan Hari Tua serta Pendapatan Tambahan.

Sedangkan menurut Sihite et al., (2024), insentif merupakan salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan agar tujuan organisasi bisa tercapai. Insentif bisa diberikan dalam bentuk materi maupun non-materi, namun keduanya bertujuan sama, yaitu sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan sebagai dorongan agar karyawan bekerja lebih giat serta meningkatkan produktivitas baik dari segi jumlah maupun kualitas.

Kinerja

Menurut Widakdo et al., (2022), kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan pencapaian yang tinggi serta memberikan hasil yang efektif dan bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan menurut Hasan (2022), kinerja adalah suatu hal yang perlu dipahami dan konfirmasi kepada pihak terkait untuk mengetahui sejauh

mana pencapaian hasil suatu instansi. Hal ini berkaitan dengan visi perusahaan dan berguna untuk melihat dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang dijalankan. Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kuantitas Kerja dimana jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Kedua, Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan ditentukan. Ketiga, Pengetahuan Pekerjaan berkaitan dengan seberapa banyak pengetahuan dan keahlian seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Keempat, Kreativitas yaitu Kemampuan seseorang dalam menghasilkan ide-ide baru serta mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah yang muncul. Terskhir, Inisiatif yang berarti antusiasme dalam menerima dan menjalankan tugas-tugas baru guna menambah tanggung jawab yang diemban.

3. METODE PENELITIAN

Proses penelitian dipaparkan Alfian et al., (2025); Athaullah et al., (2025); Kafiyan et al., (2025) diawali dengan tahap pengumpulan data sebagai dasar utama untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Selain itu, juga menambahkan data pendukung dari berbagai referensi yang relevan untuk memperkuat hasil penelitian (Humaira et al., 2025; Kurniaty et al., 2023; Putra et al., 2025). Tidak hanya itu, wawancara juga dilakukan terhadap dua orang responden yang dianggap memahami situasi dan kondisi di lapangan, sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan objektif. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif karena pendekatan ini sesuai untuk memahami fenomena sosial secara menyeluruh dan mendalam, khususnya yang berkaitan dengan motivasi, pemberian insentif, dan kinerja karyawan di lingkungan kerja (Habibie & Yuliana, 2025; Jasmine et al., 2025; Kamaliyah et al., 2025). Menurut Firdaus et al., (2025); Sugiono et al., (2025); Yuliana, (2024) penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan sering kali melibatkan analisis mendalam terhadap suatu fenomena. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data lebih mengandalkan pada pengamatan langsung dan wawancara terhadap subjek yang sehingga peneliti dapat memahami situasi, perilaku, dan pandangan dari responden secara lebih menyeluruh dan mendalam (Poetry et al., 2025; Tarisca et al., 2024; Yuliana, 2022). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara fleksibel sesuai dengan kondisi nyata di lapangan, serta menangkap makna di balik data yang dikumpulkan.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sagara Xinix Solusitama, khususnya mereka yang berada pada posisi strategis dalam divisi yang berhubungan langsung dengan operasional dan pengembangan proyek teknologi informasi.

Pemilihan responden difokuskan pada karyawan yang dianggap memahami sistem insentif dan motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber utama. Data primer tersebut diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam kepada beberapa karyawan PT. Sagara Xinix Solusitama. Wawancara dilakukan secara terstruktur untuk menggali informasi yang berkaitan dengan pemberian insentif, bentuk-bentuk motivasi yang diterima, serta dampaknya terhadap produktivitas dan semangat kerja karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di industri konsultan IT yang kompetitif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada dua orang karyawan PT. Sagara Xinix Solusitama yang masing-masing memiliki peran penting dalam proses operasional dan pengembangan proyek. Responden pertama adalah Lutfi, yang bekerja sebagai developer dan telah bergabung di perusahaan selama tiga tahun. Responden kedua adalah Dio, yang menjabat sebagai Quality Assurance (QA) dan memiliki masa kerja selama dua tahun. Keduanya merupakan karyawan yang berada di posisi strategis dan terlibat langsung dalam implementasi proyek serta bertanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja tim.

Dari hasil wawancara, Lutfi mengungkapkan bahwa adanya sistem insentif di perusahaannya memberikan dorongan yang nyata dalam meningkatkan semangat kerja. Ia menyampaikan bahwa bonus yang diberikan perusahaan saat berhasil memenuhi deadline proyek atau ketika hasil kerjanya mendapatkan apresiasi dari klien, menjadi bentuk penghargaan yang sangat berarti. Lutfi menyebutkan:

“Kalau saya lihat, bonus itu memang jadi motivasi tambahan sih, apalagi kalau kita kerja lembur dan hasilnya sesuai ekspektasi klien. Jadi ketika dapet bonus atau bahkan ucapan apresiasi dari atasan, itu bikin kita lebih semangat untuk kerja keras lagi.”

Dio, sebagai QA, juga menyampaikan pandangan yang serupa. Ia mengatakan bahwa pemberian insentif baik berupa tunjangan, bonus proyek, maupun penghargaan non-materi seperti kesempatan mengikuti pelatihan profesional memberikan rasa dihargai atas kontribusinya. Menurut Dio:

“Kalau ada tunjangan tambahan atau kesempatan ikut training, itu bukan cuma soal uang ya, tapi lebih ke penghargaan. Saya jadi ngerasa perusahaan peduli sama pengembangan saya juga.”

Dari pengakuan kedua responden, terlihat bahwa pemberian insentif baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pelatihan dan pengakuan kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi serta kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan latar belakang penelitian, yaitu bahwa insentif menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong produktivitas karyawan, terutama di industri konsultan teknologi yang menuntut efisiensi tinggi dan keterlibatan aktif dari setiap individu dalam tim. Keduanya juga menekankan pentingnya keadilan dan transparansi dalam sistem insentif. Mereka mengakui bahwa insentif akan lebih efektif jika diberikan berdasarkan pencapaian yang jelas dan terukur. Insentif tidak hanya memberikan dorongan eksternal, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik yang sudah ada dalam diri karyawan untuk mencapai target dan berkontribusi lebih dalam pengembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua responden dari PT. Sagara Xinix Solusitama, yaitu Lutfi sebagai developer dan Dio sebagai QA, ditemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan asumsi dasar dalam latar belakang dan penelitian sebelumnya (Rosinta & Yuliana, 2024), bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan struktur organisasi, tetapi juga oleh seberapa besar penghargaan dan dukungan yang mereka terima dari perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Lutfi dan Dio sama-sama mengakui bahwa insentif yang diberikan perusahaan seperti bonus, tunjangan tambahan, maupun pelatihan profesional mampu meningkatkan semangat kerja serta loyalitas mereka terhadap perusahaan. Temuan ini memperkuat konsep bahwa insentif mampu menjadi alat motivasi eksternal yang konkret dalam mendorong produktivitas karyawan. Meski demikian, keduanya juga menekankan pentingnya transparansi dan keadilan dalam sistem pemberian insentif agar tidak menimbulkan kecemburuan antar tim dan tetap memotivasi secara merata.

Dalam pendekatan kualitatif, hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap insentif memiliki nilai subjektif yang tinggi. Artinya, bukan hanya jumlah insentif yang memengaruhi semangat kerja, tetapi juga bagaimana perusahaan mengkomunikasikan dan menyesuaikan bentuk insentif dengan kebutuhan personal serta kontribusi nyata masing-masing individu. Penelitian ini memperlihatkan bahwa dalam konteks industri teknologi yang dinamis seperti di PT. Sagara Xinix Solusitama, sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat membentuk lingkungan kerja yang suportif dan kompetitif. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa insentif tidak hanya menjadi alat penghargaan, tetapi juga bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia

yang efektif dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan kolaboratif. Perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang bersifat personal dan berkelanjutan dalam merancang sistem insentif agar mampu mempertahankan motivasi dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem insentif yang diterapkan perusahaan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Insentif, baik yang bersifat finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pelatihan dan penghargaan, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas insentif tidak hanya ditentukan oleh nominal atau jenisnya, melainkan oleh sejauh mana insentif tersebut diberikan secara adil, transparan, dan relevan dengan kontribusi individu.

Persepsi subjektif dari masing-masing karyawan memegang peranan penting dalam menilai seberapa besar insentif dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Dari studi kasus ini, dapat dilihat bahwa dalam industri teknologi informasi yang kompetitif, insentif berperan sebagai strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian insentif yang tepat dan berkelanjutan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan kompetitif, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan proyek dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan menerapkan strategi insentif yang adil, fleksibel, dan berorientasi pada kebutuhan nyata karyawan, diharapkan PT. Sagara Xinix Solusitama dapat meningkatkan kualitas kerja timnya secara berkelanjutan dan mempertahankan daya saingnya di industri konsultan teknologi informasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena fokus pada variabel motivasi, insentif serta kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel employee happiness dengan penelitian serupa.

DAFTAR REFERENSI

- Afrianda, R. E., & Yuliana, L. (2025). Evaluation Situation Source Power Humans Understand Powers And Challenges. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/133>
- Alfian, R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Putra, M. F. R. (2025). Hyper-Personalization For Customer Innovativeness, Customer Involvement and Adoption Intention. *Widya*

- Cipta: *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 9(1), Article 1.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v9i1.22881>
- Alfian, R., Nugroho, W. F., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Awareness, Brand Loyalty and Brand Reputation on Purchase Decisions. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 63-74.
- Ambiyah, D., Putri, M. I., & Yuliana, L. (2024). Analisis Reputasi Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek iPhone. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1723-1737.
- Anwar, C. (2021). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: (PADA PT. TASINDO CENTRAL PERKASA KECAMATAN TANGGULANGIN KABUPATEN SIDOARJO). *GREENOMIKA*, 3(1), Article 1.
<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Astri, A. K., Masyuhur, A. K., & Yuliana, L. (2024). Analisis Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek Somethinc. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1710-1722.
- Athaullah, F. A., Yuliana, L., Kurniawan, A. A., Muftikhali, Q. E., Pranata, D., Manalu, C. F. D., Maulana, F. M., Novyta, N., Masnia, M., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). IMPLEMENTASI DESIGN THINKING DALAM PENGEMBANGAN SISTEM E-KOPERASI DI SMK KOSGORO BOGOR. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.68>
- Bali, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), Article 4.
<https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.569>
- Ega, T. N., Febrian, W. D., & Yuliana, L. (2025). Implementation of Off The Job Training in Asisi Senior High School Environment. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
<https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/149>
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94-102.
- Firdaus, A. Y. A., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). The Influence of Brand Awareness on Purchasing Decisions of NU Berkah Drinking Water Products. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
<https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/136>
- Habibie, A., & Yuliana, L. (2025). PENGEMBANGAN DIGITAL MARKETING MELALUI MEDIA SOSIAL PADA UMKM HAWARY KOST. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1.
<https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.78>
- Hasan, J. (2022). PENGARUH PEMBERIAN REWARD, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SILOAM MEDA. *Ekonomika: Journal Ekonomi Dan Pembangunan*, 14(1), Article 1.
<https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1037>

- Humaira, A., Yuliana, L., Putri, A. N., Muftikhali, Q. E., Suhisman, N. C., Delia, R. D. I., Clara, V., Novyta, N., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). SOSIALISASI PENGGUNAAN WADAH SEKALI PAKAI DENGAN MATERIAL ALAMI. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.67>
- Jasmine, C. P. A., Yuliana, L., Amanta, N. A.-Z., Muftikhali, Q. E., Luthfiah, L., Rahmatika, A., Yosya, S. B., & Novyta, N. (2025). INOVASI CASING SMARTPHONE DENGAN TEKNOLOGI NFC. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.64>
- Juliani, S., & Yuliana, L. (2025). Analysis Of Job Training Case Study Of Gibbs Technology Company. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/135>
- Kafiyah, V. S., Yuliana, L., Sena, A. N., Muftikhali, Q. E., Sabani, Q. R., Ardani, R. A., Willyansyah, W., & Novyta, N. (2025). INOVASI TONG SAMPAH ESTETIK DALAM UPAYA MENDUKUNG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.65>
- Kamaliyah, L. R., Yuliana, L., Sativa, S. O., Muftikhali, Q. E., Rahmi, R. N., Khoirudzaki, S., Safira, E., Masnia, M., Novyta, N., & Rizky, M. (2025). Pemanfaatan Limbah Plastik Berbasis Eco-Brick Di Lingkungan SD Negeri 01 Menteng. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.71417/jpc.v1i2.9>
- Kurniaty, D., Subagio, A., Yuliana, L., Ridwan, S., & Fairuz, H. (2023). *Factors Influencing the Young Entrepreneurs to Implement Green Entrepreneurship*. 526–534. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6_75
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1739>
- Oktafianto, R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Peran Digital Marketing Dalam Mendorong Pertumbuhan UMKM Di Era Digitalisasi: Studi Pada UMKM Di Kabupaten Kudus. *Multidisipliner Knowledge*, 2(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/129>
- Oktavia, M. P., Febrian, W. D., & Yuliana, L. (2025). Implementation of Off The Job and On The Job Training in Human Resource Planning and Development. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/222>
- Pratama, G. Y. A. P. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Journal of Tax and Business*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.27>
- Poetry, K., Ardiani, N. R., & Yuliana, L. (2025). Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.9078>

- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Putra, M. F. R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Alfian, R. (2025). MENINGKATKAN PENJUALAN BISNIS UMKM DENGAN MANAJEMEN SOSIAL MEDIA. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.56>
- Rafdi, A., Irawan, B., & Yuliana, L. (2025). Analysis of Brand Credibility to Brand Reputation in Indomie Case Study. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 9(3), 324-338.
- Ramadhanu, N. A., & Yuliana, L. (2025). Implementasi Pelayanan Digital Smart Branch pada Bank Mandiri Wahid Hasyim Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Nasabah. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 3(1), Article 1. <https://journal.unisan.ac.id/index.php/Epsilon/article/view/122>
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1750>
- Sabilla, E. F. N., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Brand Awareness dan Brand Reputation terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Wardah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(1), 29-43.
- Salsabila, R. Z., Yuliana, L., & Diandra, D. (2025). Pengaruh Brand Familiarity Dan Perceived Quality Terhadap Brand Credibility (Studi Kasus Merek Skintific). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 7(1), 44-57. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v7i1.1003>
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). KINERJA KARYAWAN: PERAN MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA: STUDI KASUS DRIVER GRAB DI JAKARTA TIMUR. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.655>
- Sobari, D., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., Parashakti, R. D., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2696-2707.
- Sugiono, B. P., Yuliana, L., Larasati, N., & Febrian, W. D. (2025). Predicting Impulsive Buying Influenced by Hedonic Motivation and Socialization Motivation. *Jurnal Perspektif*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/jp.v23i1.24879>
- Suspahariati, S., Nurcahyani, D., & Zumanita, R. (2022). Pengaruh Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 273-280. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.820>

- Takih, T., & Yuliana, L. (2025). Implementation Of Orientation Activities For Village Heads and Staff In Bogor District. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/141>
- Tarisca, K., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). The Influence of Perceived Quality on Brand Credibility. *Multidisipliner Knowledge*, 2(1), Article 1. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/130>
- Waloyo, W. (2020). *KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PEMBERIAN INSENTIF* [Monograph]. Kresna Bina Insan Prima. <http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/101/>
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA (DIKBUDPORA) KABUPATEN BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.507>
- Yakup, H., & Yuliana, L. (2025). Peran Traditional Markets dan Street Food Vendor Terhadap Pariwisata Kota Bukittinggi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v3i2.2248>
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). MEMPREDIKASI TURNOVER INTENTION: PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.644>
- Yuliana, L. (2022). ANALISIS ADVOKASI MEREK TERHADAP MINAT PEMBELIAN. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.5230>
- Yuliana, L. (2024). Comfort Food as Consumer Preference in Purchasing Decisions. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v8i1.16453>
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>