
Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Lamongan

Sahari¹⁾ Siti Musarofah^{2*)} Arian Yusuf Wicaksono³⁾

^{1,2,3}*Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Lamongan, Indonesia*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderasi di Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Lamongan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi, penelitian ini melibatkan 50 karyawan sebagai responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,406$; $p < 0,05$). Namun, masa kerja tidak memoderasi hubungan antara insentif dan kinerja karyawan ($t_{hitung} = 0,050$; $p > 0,05$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peran masa kerja tidak signifikan dalam memperkuat hubungan tersebut. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan merancang strategi insentif yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, terlepas dari masa kerja mereka.

Kata kunci: Insentif, Kinerja Karyawan, Masa Kerja, Variabel Moderasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of incentives on employee performance with work tenure as a moderating variable at the Central Office of the Lamongan Morning Daily Editorial Office. Using a quantitative approach with regression analysis, this study involved 50 employees as respondents. The analysis results show that incentives have a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.406$; $p < 0.05$). However, work tenure does not moderate the relationship between incentives and employee performance ($t = 0.050$; $p > 0.05$). This study concludes that incentives are an important factor in improving employee performance, but the role of work tenure is not significant in strengthening this relationship. The practical implication of this study is the need for the company to design effective incentive strategies to enhance employee productivity, regardless of their work tenure.

Keywords: Incentives, Employee Performance, Work Tenure, Moderating Variable

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, insentif memainkan peran penting sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat memberikan motivasi yang signifikan bagi karyawan untuk mencapai target organisasi dan meningkatkan produktivitas (Mangkunegara, 2021). Hal ini sangat relevan bagi Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Lamongan, yang bergerak di industri media. Dalam industri ini, kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk menjaga kualitas berita, memperluas jangkauan pembaca, dan mempertahankan daya saing di tengah perubahan dan tantangan bisnis yang cepat (Nugroho & Putri, 2023).

Namun, efektivitas pemberian insentif tidak hanya bergantung pada jenis atau jumlahnya, tetapi juga dipengaruhi oleh masa kerja karyawan. Masa kerja sering kali berfungsi sebagai faktor moderasi yang memengaruhi bagaimana karyawan merespons insentif. Karyawan dengan masa kerja lebih lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang budaya organisasi dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga mereka merespons insentif dengan cara yang berbeda dibandingkan dengan karyawan baru (Kurniawati et al., 2022). Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja pendek lebih cenderung termotivasi oleh insentif langsung karena mereka berada dalam fase adaptasi dan pembelajaran (Suryani & Harjono, 2020).

Sebagian besar penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Mangkunegara (2021) dan Yusuf & Karim (2021), menyoroti hubungan langsung antara insentif (baik finansial maupun non-finansial) dengan kinerja karyawan. Mereka menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Namun, penelitian-penelitian ini kurang memperhatikan bagaimana faktor individual, seperti masa kerja, dapat memoderasi hubungan tersebut. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho & Putri (2023), (Rahmat & Handayani, 2022) telah menunjukkan bahwa masa kerja dapat memoderasi hubungan antara faktor-faktor Motivasi seperti insentif dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Namun, studi mereka lebih banyak dilakukan di sektor manufaktur dan jasa, sementara konteks industri media dengan dinamika kerja yang unik (seperti tenggat waktu ketat dan tekanan kreatif) belum banyak dijelajahi.

Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Lamongan sendiri menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengelola tenaga kerja multigenerasi dengan pengalaman kerja yang beragam. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara insentif dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan masa kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen dalam merancang strategi insentif yang lebih efektif, adil, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan berdasarkan masa kerja mereka (Yusuf & Karim, 2021).

Selain itu, industri media memiliki karakteristik kerja yang unik, seperti tenggat waktu yang ketat dan tekanan tinggi untuk menghasilkan konten yang relevan dan berkualitas. Kondisi ini menuntut strategi pemberian insentif yang dapat mendorong motivasi dan produktivitas karyawan meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Suryani & Harjono, 2020).

Penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan yang belum terjawab dalam literatur sebelumnya, yakni bagaimana hubungan antara insentif dan kinerja karyawan dimoderasi oleh masa kerja dalam konteks organisasi media lokal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah wawasan teoretis tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan insentif yang lebih efektif dan kontekstual.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Insentif dan Kinerja Karyawan

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif dapat berupa insentif finansial (seperti bonus, tunjangan, dan komisi) maupun insentif non-finansial (seperti penghargaan, pengakuan, dan pelatihan).

Penelitian oleh Mangkunegara (2021) menunjukkan bahwa insentif yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Kinerja karyawan sendiri mengacu pada tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Penelitian Yusuf dan Karim (2021) mengungkapkan bahwa insentif yang dirancang dengan baik dapat mendorong produktivitas dan menciptakan rasa puas dalam bekerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Priyono dan Wulandari (2021) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Maka dari pernyataan diatas dapat dihipotesiskan:

H1 : Insentif Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

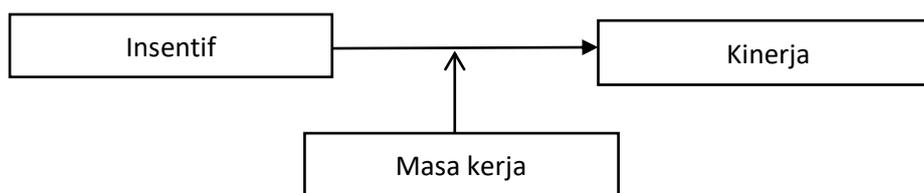
Masa Kerja sebagai Variabel moderasi

Masa kerja karyawan memengaruhi cara mereka merespons insentif. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya lebih memahami budaya organisasi dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru. Nugroho dan Putri (2023) mengungkapkan bahwa masa kerja dapat memoderasi hubungan antara insentif dan kinerja. Sebagai contoh, karyawan dengan masa kerja panjang cenderung merespons lebih baik terhadap insentif non-finansial, sementara karyawan dengan masa kerja pendek lebih termotivasi oleh insentif finansial. (Kurniawati at el, 2022) menyatakan bahwa masa kerja memainkan peran signifikan dalam memperkuat hubungan insentif dan kinerja karyawan. Dari hasil pernyataan diatas maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

H2 : Masa kerja memoderasi hubungan antara insentif dan kinerja karyawan

Tabel 1. Indikator Pengukuran dari setiap variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Isentif	Kejelasan, Kesesuaian, Dampak, Keteraturan	Linkert (1-5)
Kinerja Karyawan	Penyelesaian tugas, kualitas kerja, adaptabilitas	Linkert (1-5)
Masa Kerja	Durasi bekerja dalam kategori	Linkert (1-5)



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti mengguakan pendekatan metode penelitian kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah. Menurut sugiyono (2019), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa

membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2019), adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian kuantitatif adalah metode analisis dengan melakukan penghitungan terhadap data-data yang bersifat pembuktian dari masalah. Dengan jumlah populasi sebanyak karyawan 50, dan digunakan sebagai sampel untuk keseluruhannya. Lokasi penelitian ini bertempat di kantor pusat redaksi harian pagi suara publik yang beralamatkan di Jl. Babat – Jombang, Pule, Lamongrejo Kecamatan Ngimbang, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Dengan mendapatkan gambaran umum mengenai latar belakang sampel penelitian, maka pada sub bab ini peneliti akan menyampaikan beberapa gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berdasarkan tanggapan responden dari data kuesioner yang telah terkumpul, maka hasil dari identifikasi karakteristik responden ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-laki	49	98%
Perempuan	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil data penelitian pada tabel 2 dapat dilihat, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 49 responden dan perempuan sebanyak 1 responden. Hal ini dapat disimpulkan responden berjenis laki-laki lebih banyak daripada responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
1 – 6 bulan	1	2%
7 bulan -1 tahun	4	8%
>1 tahun	45	90%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan data hasil penelitian pada tabel 3 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja, masa kerja 1-6 bulan sebanyak 1 responden, masa kerja 7 bulan – 1 tahun sebanyak 4 responden, dan masa kerja >1 tahun sebanyak 45 responden. Hal ini dapat disimpulkan responden masa kerja >1 tahun merupakan responden terbanyak yang bekerja di media harian pagi suara publik lamongan.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	rHITUNG	rTABEL	KETERANGAN
INSENTIF	X1.1	0,454	0,273	VALID
	X1.2	0,320	0,273	VALID
	X1.3	0,495	0,273	VALID
	X1.4	0,470	0,273	VALID
MASA KERJA	Z.1	0,516	0,273	VALID
	Z.2	0,439	0,273	VALID
	Z.3	0,610	0,273	VALID
	Z.4	0,458	0,273	VALID
KINERJA KARYAWAN	Y.1	0,946	0,273	VALID
	Y.2	0,942	0,273	VALID
	Y.3	0,946	0,273	VALID
	Y.4	0,975	0,273	VALID
	Y.5	0,889	0,273	VALID
	Y.6	0,975	0,273	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4 diatas nilai r hitung seluruh item pertanyaan di setiap variabel lebih besar dari r tabel 0,273 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

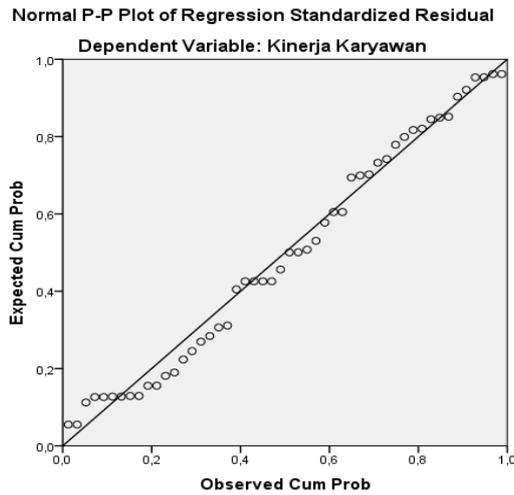
Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Batasan	Keterangan
Insentif	0,622	5	0,600	reliabel
Masa kerja	0,634	5	0,600	reliabel
Kinerja karyawan	0,821	7	0,600	reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, nilai Cronbatch Alpha masing-masing variabel lebih besar dari batasan 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif, Masa Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji P-Plots

Berdasarkan gambar p-plots diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar diagonal sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji MultiKolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Spss 26, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seperti tabel diatas, terdapat nilai tolerance pada variabel insentif (x1) sebesar 0,998. Sedangkan nilai VIF pada variabel insentif (x1) 1,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66,137	41,214		1,605	,116
Insentif	-,940	2,320	-1,006	-,405	,687
Masa Kerja	-2,620	2,815	-3,116	-,931	,357
Insentif*Kinerja	,041	,154	1,086	,268	,790

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Spss 26, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas (glejser), maka dihasilkan output nilai signifikansi variabel insentif (x1) adalah 0,687 dan output nilai signifikan variabel masa kerja (z) adalah 0,357. Karena nilai ketiga variabel di atas lebih besar dari 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,540	5	1,508	2,997	,021 ^b
Residual	22,140	44	,503		
Total	29,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Masa Kerja, Intensif*Kinerja

Sumber : Hasil Data Spss 26, 2024

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	t	Sig.	t tabel	keterangan
1 Insentif*kinerja karyawan	2,406	,020	2,01290	Berpengaruh Positif Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Spss 26, 2024

Uji MRA

Tabel 10. Hasil Uji MRA Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,604	3,196		8,323	,000
	Insentif	,295	,123	,316	2,406	,020
	Masa Kerja	-2,620	2,815	-3,116	-,931	,357
	X1M	,050	,154	1,324	,327	,745

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut:

H₁ : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel Insentif sebesar 2,406, lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Siti Khofifah Nurjanah, dan Rini Lestari, (2022) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Insentif ialah suatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau berkeja dengan lebih baik, misalnya Di Kantor Pusat Media Harian Pagi Suara Publik Lamongan seorang karyawan bisa mendapatkan insentif berupa uang tunai atau bonus apabila bisa mendapatkan berita yang bisa atau layak disajikan pada laman koran, dengan begitu setiap karyawan terdorong untuk mendapatkan berita agar bisa mendapatkan insentif yang dijanjikan oleh perusahaan.

H₂ : Moderasi Masa Kerja Terhadap Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel moderasi masa kerja sebesar 0,050 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05 maka H_3 ditolak dan dapat di simpulkan bahwa variabel masa kerja tidak memoderasi insentif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Jaka Dan Alwi (2022) yang menyatakan bahwa Variabel Masa Kerja Tidak Memoderasi Pengaruh insentif Kerja Terhadap Kinerja. Dengan kata lain bahwa tidak ada perubahan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari masa kerja.

Suatu perusahaan akan cenderung lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup, karena seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup akan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan yang kan dilakukannya. Begitu juga seandainya ada permasalahan dalam pekerjaan, seorang karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup akan dengan mudah mencari solusi untuk menyelesaikan masalahnya tersebut.

Namun dalam hal insentif Di Kantor Pusat Media Harian Pagi Suara Publik Lamongan semua karyawan baik yang sudah mempunyai masa kerja yang cukup ataupun yang belum semua disamaratakan agar tidak terjadi senioritas dalam bekerja, dan tidak menjamin bahwa yang sudah lama bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada yang belum mempunyai masa kerja yang cukup. Jadi dalam hal ini masa kerja tidak menjadi penyebab terjadinya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang diperoleh untuk menguji Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Media Harian Pagi Suara Publik Lamongan) Dapat di simpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel masa kerja tidak memoderasi insentif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi

Dari hasil penelitian yang diperoleh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak terkait terutama pada Perusahaan Media Harian Pagi Suara Publik Lamongan, maka implikasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dengan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan sangat penting dalam membentuk loyalitas perusahaan dan klien. Pihak Perusahaan Media

Harian Pagi Suara Publik Lamongan harus sering lebih memperhatikan insentif yang diberikan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan loyalitas yang baik bagi perusahaan. Mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta lebih disiplin didalam bekerja walaupun masa kerja dalam perusahaan masih terbilang baru, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin baik sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., & Firmansyah, T. (2021). Work experience as a moderator of the effect of rewards on employee performance. *Journal of Contemporary Management Research*, 13(3), 89-102.
- Darianto, Musarofah, S., & Lestari, A. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja Guru SMK Wahid Hasyim Glagah. 5(1), 757–765.
- Hermawan, F., & Sari, D. (2023). Incentives and organizational commitment: The mediating role of employee satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(2), 34-49.
- Hidayat, T., & Kusuma, H. (2022). The role of non-financial incentives in building employee loyalty and performance. *Journal of Organizational Studies*, 11(2), 56-70.
- Kurniawati, D., Setiawan, A., & Rahmawati, L. (2022). Masa kerja sebagai moderasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 12-24.
- Lestari, P., & Nugraha, A. (2021). The effect of employee incentives on productivity in media companies. *Indonesian Journal of Management and Business Studies*, 10(3), 150-165.
- Mangkunegara, A. P. (2021). The impact of incentives on employee performance: A case study in media organizations. *International Journal of Human Resource Development*, 5(2), 45-60.
- Nugroho, T., & Putri, S. (2023). The role of work experience in shaping employee responses to incentives. *Asian Journal of Management Studies*, 10(3), 78-92.
- Priyono, D., & Wulandari, S. (2021). Effect of incentives on employee performance in creative industries. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 67-75.
- Rahmat, T., & Handayani, F. (2022). Moderating role of work tenure on the relationship between job satisfaction and employee performance. *Journal of Business and Workforce Development*, 14(1), 45-60.
- Rini, N., & Purnomo, S. (2020). The relationship between employee motivation, rewards, and job performance: An empirical study. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Kontemporer*, 15(1), 78-95.
- Susanto, R., & Arifin, Z. (2020). Financial and non-financial rewards: Impact on employee motivation and job performance. *Asian Journal of Business Management*, 8(4), 121-135.
- Suryani, R., & Harjono, T. (2020). Incentive systems in high-stress work environments. *Journal of Organizational Psychology*, 12(4), 150-165.
- Yusuf, F., & Karim, A. (2021). Employee retention and performance: The role of incentives and moderating factors. *Journal of Business Strategy*, 15(2), 101-115.