

PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA SEKTOR UMKM *RETAIL* DI JAKARTA UTARA

Calvin Susanto¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: calvin.115210139@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 11-07-2025, revisi: 14-07-2025, diterima untuk diterbitkan: 31-10-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif material dan non-material terhadap retensi karyawan pada sektor UMKM retail di Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 131 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.0.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material, seperti gaji pokok, bonus dan komisi, serta insentif non-material, seperti pengakuan kerja, umpan balik konstruktif dan hubungan kerja dengan atasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola tenaga kerja mereka secara berkelanjutan.

Kata Kunci: insentif material, insentif non-material, retensi karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of material and non-material incentives on employee retention in the retail SME sector in North Jakarta. The research adopts a quantitative approach, utilizing primary data collected through questionnaires distributed to 131 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the aid of SmartPLS software version 4.1.0.8. The findings reveal that material incentives, such as basic salaries, bonuses, and commissions, as well as non-material incentives, including job recognition, constructive feedback, and positive relationships with supervisors, have a positive and significant impact on employee retention. By understanding these factors, companies can develop more effective strategies for sustainably managing their workforce.

Keywords: material incentives, non-material incentives, employee retention

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang mengelola aktivitas operasional suatu perusahaan (Barney & Wright, 1998). Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, maka kegiatan operasional suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sangat penting, karena dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Jasni et. al., 2022). Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan dan daya saing sangat bergantung pada kualitas serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya. Manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam membentuk serta meningkatkan kualitas dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan.

Kompensasi merupakan tanda balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kewajiban yang telah dijalankan (Fall & Roussel, 2013). Pemberian kompensasi yang memuaskan adalah salah satu strategi utama yang dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan (Violetta & Edalmen, 2020). Insentif adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian atau hasil kerja yang memuaskan. Insentif dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu insentif material dan insentif non-material (Zhu dan Newman, 2022; Chiang dan Birtch, 2011). Insentif material, seperti bonus, komisi, dan peningkatan gaji, telah lama dikenal sebagai cara efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, insentif non-material, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang baik, ataupun umpan balik konstruktif juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Kedua jenis insentif tersebut memiliki kegunaan yang berbeda dan masing-masing memainkan peran penting dalam motivasi karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi insentif material dan non-material dapat memberikan efek yang lebih signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dibandingkan dengan pemberian salah satu jenis insentif saja (Mu, 2022). Perusahaan perlu menyesuaikan serta merancang model insentif yang tepat agar sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan bisnisnya agar dapat memaksimalkan efektivitas insentif tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Insentif yang adil dan memuaskan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Wahab *et al.*, 2024). Dengan model insentif yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja (William & Ekawati, 2022). Peningkatan kepuasan ini dapat secara efektif menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga membantu mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dalam jangka panjang (Elfenso & Andani, 2022). Retensi karyawan didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan terhadap upaya manajemen perusahaan dalam menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang mampu mendorong serta mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lama. Hal ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Retensi karyawan menjadi masalah krusial bagi UMKM *retail* karena tingginya tingkat turnover yang dapat menyebabkan biaya tambahan dan gangguan operasional. Kinerja karyawan juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan UMKM, karena karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk kombinasi strategi insentif, sangat penting untuk mencapai retensi dan kinerja karyawan yang optimal.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang sangat penting, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan menggerakkan perputaran roda ekonomi. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peran signifikan dalam perekonomian negara berkembang, termasuk Indonesia (Salim *et al.*, 2022). Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional mencapai 60,5%, dimana UMKM pada sektor ritel memiliki proporsi yang besar terhadap angka tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM di Indonesia memiliki potensi besar untuk dikembangkan lebih lanjut sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar lagi bagi perekonomian nasional. Namun, seringkali dalam proses pertumbuhan dan pengembangan perusahaan, perhatian lebih banyak tertuju pada faktor produksi ataupun pemasaran, sementara faktor penting lainnya seperti manajemen sumber daya manusia (SDM) seringkali terabaikan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh insentif material dan non-material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor *retail* Jakarta Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi insentif yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dalam konteks UMKM, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pengelola UMKM di sektor retail dalam mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan UMKM dapat lebih optimal dalam mengelola sumber daya manusia mereka sehingga mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha.

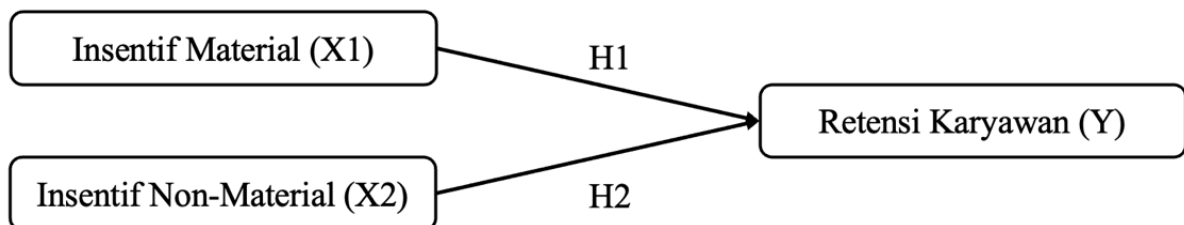
Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian berikut:

- Bagaimana pengaruh insentif material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta Utara?
- Bagaimana pengaruh insentif non-material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta Utara?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur pengaruh insentif material dan non-material terhadap retensi karyawan pada sektor UMKM retail di Jakarta Utara. Pendekatan ini dipilih untuk menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik guna menjawab pertanyaan penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (insentif material dan insentif non-material) dan variabel terikat (retensi karyawan). Metode analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.0.8.



Gambar 1. Metode penelitian

Hipotesis

H₁: Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta.

H₂: Insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UMKM sektor ritel di wilayah Jakarta Utara. Sementara itu, sampel ditentukan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun pada UMKM ritel. Jumlah responden yang dianalisa sebanyak 131 responden.

Teknik pengumpulan data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari tiga bagian:

- Bagian 1: Data demografi responden (usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan jabatan).
- Bagian 2: Pengukuran insentif material, seperti gaji, bonus, dan komisi.

- c. Bagian 3: Pengukuran insentif non-material, seperti pengakuan, lingkungan kerja dan umpan balik konstruktif.
- d. Bagian 4: Retensi karyawan, yang mencakup keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen perusahaan

Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Uji validitas dan realibilitas

Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa uji *convergent validity* dilakukan dengan menguji *outer model* melalui pengamatan terhadap nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Sebaliknya, *discriminant validity* mengukur sejauh mana suatu konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lainnya.

Berdasarkan analisis data, variabel dengan nilai *loading factor* dari variabel ke aspek dan dari aspek ke indikator yang lebih dari 0,5 dianggap memiliki validitas yang memadai untuk menjelaskan konstruk laten. *Discriminant validity* dianggap valid jika nilai *cross loading* untuk setiap indikator yang dituju melebihi 0,5 (Supranto dan Limakrisna, 2019). Menurut Ramayah et al. (2018), *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan rata-rata dari kuadrat pemuatan semua indikator yang terkait dengan suatu konstruk. Hair et al. (2019) menambahkan bahwa nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 untuk dianggap valid. Sarstedt et al. (2017) menyatakan bahwa suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai cronbach's alpha dan composite reliability melebihi 0,6, yang menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai dalam pengukuran tersebut.

Analisis model struktural (*inner model analysis*)

Pengujian inner model dibagi menjadi *r-square*, *cross-validated redundancy*, *effect size* dan *goodness of fit*. Menurut Supranto dan Limakrisna (2019) tujuan dari *inner model* adalah untuk menguji hubungan antara konstruk laten dalam suatu penelitian.

Uji hipotesis

Hair et al. (2017) menyatakan bahwa pengujian hipotesis dalam penelitian yang menggunakan metode analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dapat dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* pada analisis jalur antar variabel (*path analysis*), yang diperoleh melalui metode *bootstrapping* untuk menguji tingkat signifikansi. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-statistic* terhadap batas minimum 1,96 (*t-statistic* > 1,96, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$). Terdapat dua kemungkinan hasil yang dapat muncul dalam pengujian hipotesis:

- a. Hipotesis penelitian ditolak jika nilai *t-statistic* pada model lebih kecil dari 1,96 (*t-statistic* < 1,96) dan nilai *p-value* > 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Hipotesis penelitian diterima atau tidak ditolak jika nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 (*t-statistic* > 1,96) dan nilai *p-value* < 0,05, yang berarti bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 sampai dengan Tabel 3.

Tabel 1. Hasil analisis *outer loading*

Indikator	Insentif Material (X ₁)	Insentif Non-Material (X ₂)	Retensi Karyawan (Y)
IM1	0,804		
IM2	0,855		
IM3	0,722		
NM1		0,846	
NM2		0,823	
NM3		0,818	
NM4		0,847	
RK1			0,861
RK2			0,878
RK3			0,833

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* yang disajikan pada Tabel 1, uji *outer loading* memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga variabel Insentif Material (X₁) dan Insentif non-Material (X₂) terhadap Retensi Karyawan (Y) sudah memenuhi syarat dan valid.

Tabel 2. Hasil analisis *cross loading*

Indikator	Insentif Material (X ₁)	Insentif Non-Material (X ₂)	Retensi Karyawan (Y)
IM1	0,804	0,506	0,664
IM2	0,855	0,483	0,651
IM3	0,722	0,430	0,511
NM1	0,595	0,846	0,600
NM2	0,492	0,823	0,532
NM3	0,380	0,817	0,557
NM4	0,511	0,847	0,650
RK1	0,673	0,633	0,861
RK2	0,741	0,546	0,878
RK3	0,562	0,641	0,833

Berdasarkan hasil analisis *cross loading* yang disajikan pada Tabel 2, memiliki nilai lebih dari 0,5, sehingga variabel Insentif Material (X₁) dan Insentif non-Material (X₂) terhadap Retensi Karyawan (Y) sudah memenuhi syarat dan valid.

Tabel 3. Hasil analisis AVE, *Cronbach's alpha*, dan *composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho a)</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Insentif Material (X ₁)	0,710	0,724	0,837	0,633
Insentif Non-Material (X ₂)	0,853	0,858	0,901	0,694
Retensi Karyawan (Y)	0,820	0,823	0,893	0,735

Pada Tabel 3 dapat dilihat jika nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Analisis model struktural (*inner model analysis*)

Tabel 4. Hasil analisis koefisien determinan (R²)

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Retensi Karyawan (Y)	0,688	0,684

Berdasarkan Tabel 4, nilai dari koefisien determinasi adalah sebesar 0,688, yang mengartikan bahwa 68,8% variabel retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif material dan

insentif non-material, dan 31,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *R-Square* pada penelitian ini dikategorikan moderat.

Tabel 5. Hasil analisis *cross-validated redundancy* (Q^2)

Variabel	Q^2 predict	RMSE	MAE
Retensi Karyawan (Y)	0,679	0,585	0,460

Berdasarkan Tabel 5, dijelaskan bahwa hasil analisis Q^2 menunjukkan bahwa nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki relevansi prediktif.

Tabel 6. Hasil analisis *effect size* (f^2)

Variabel	f^2
Insentif Material → Retensi Karyawan	0,613
Insentif Non-Material → Retensi Karyawan	0,300

Berdasarkan Tabel 6, diketahui jika nilai *effect size* dalam variabel insentif material terhadap retensi karyawan sebesar 0,613, variabel insentif non-material terhadap retensi karyawan sebesar 0,300. Meninjau hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif material memiliki pengaruh yang besar, sedangkan insentif non-material memiliki pengaruh sedang.

Berikut disajikan perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} AVE &= (0,633 + 0,694 + 0,735) / 3 \\ &= 0,687 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} GoF &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0,687 \times 0,688} \\ &= 0,687 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki interpretasi nilai GoF yang besar, yaitu sebesar 0,687.

Uji hipotesis

Tabel 7. Hasil uji hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistics ((O/STDEV))	P-values
Insentif Material (X_1) → Retensi Karyawan (Y)	0,544	0,545	0,066	8,284	0,000
Insentif Non-Material (X_2) → Retensi Karyawan (Y)	0,381	0,379	0,078	4,869	0,000

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat jika variabel insentif material memiliki *t-statistics* sebesar 8,284 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama tidak ditolak. Dengan demikian, insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UMKM sektor ritel di Jakarta Utara.

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat jika variabel insentif non-material memiliki *t-statistics* sebesar 4,869 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama tidak ditolak. Dengan demikian, insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UMKM sektor ritel di Jakarta Utara.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, insentif material memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UMKM sektor ritel di Jakarta Utara. Insentif non-material memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UMKM sektor ritel di Jakarta Utara.

Saran

Pada variabel insentif material, pemilik UMKM disarankan untuk melakukan survei atau sesi umpan balik secara berkala. Hal tersebut dapat membantu perusahaan memahami insentif apa yang paling diinginkan karyawan dan menyesuaikan kebijakan insentif mereka agar tetap relevan dan menarik bagi karyawan. Pada variabel insentif non-material, pemilik UMKM sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja serta hubungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan.

Penelitian di masa depan disarankan untuk mencakup UMKM di wilayah lain ataupun wilayah yang lebih luas, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi. Dengan begitu, perbedaan karakteristik regional dapat dipertimbangkan dan hasilnya akan lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor gaya kepemimpinan. Variabel yang lebih beragam dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di sektor UMKM.

Ucapan terima kasih

Terimakasih kepada Prodi S1 Manajemen UNTAR yang telah memfasilitasi penelitian ini. Terimakasih juga kepada ibu Kurniati W. Andani atas bimbingannya dalam penulisan penelitian.

REFERENSI

- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31–46. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199821\)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199821)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W)
- Chiang, F. F., & Birtch, T. A. (2011). The performance implications of financial and non-financial rewards: an Asian Nordic comparison. *Journal of Management Studies*, 49(3), 538–570. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01018.x>
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh job stress dan job satisfaction pada turnover intention karyawan perbankan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 464-471. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>
- Fall, A., & Roussel, P. (2013). Compensation and work motivation. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.001>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage Publications.
- Jasni, N. N., Mahadi, N., Yaakop, A. Y., & Baskaran, S. (2022). People analytics: An evidence-based approach in managing employees. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 11(3). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v11-i3/15086>

- Mu, X. (2022). Brief analysis of the impact of material incentives and non-material incentives on the performance of enterprise employees. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 6(3), 67–69. <https://doi.org/10.54097/fbem.v6i3.3313>
- Ramayah, T., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Menon, M. A. (2018). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An updated and practical guide to statistical analysis*. Pearson.
- Salim, M. N., Eri, M., Ismail, S., Abd Rahman, N. H., Harniyati, H., Darwati, S., & Murti, W. (2022). Determinants of msme growth and its impact on income and unemployment: Cases of Indonesia and Malaysia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.6007/ijarems/v11-i1/12305>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of Market Research*, 1–40. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086-1095. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>
- Wahab, A., Begum, I. U., Nandini, P., Sowjanya, P., Harshavardhini, P., & Nithya, P. (2024). A study of employee satisfaction with a focus on employee incentives. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management*, 2(04), 866–875. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0116>
- William, W., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 749–758. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19769>
- Zhu, F., & Newman, A. (2022). One size does not fit all: Organizational rewards, Managerial Experience, and employee retention in Entrepreneurial New Ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(5), 1788–1815. <https://doi.org/10.1177/10422587221111729>