

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BATARA MAHKOTA KUPANG SERTA KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

The Effect Of Incentives And Motivation On Employee Performance At PT. Surya Batara Mahkota Kupang And Job Satisfaction As An Intervening Variable

Pratiwi Raga^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}
^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} pratiwiraga@gmail.com, ^{b)} putunursiani@gmail.com,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang yang berlokasi di Kota Kupang. Perusahaan ini bergerak dibidang otomotif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu, variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti sejauh mana insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta variabel intervening sebagai variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden serta menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari software SPSS Versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda untuk hipotesis 1, 2, 3, 4, 5, 6. Analisis uji sobel untuk hipotesis 7. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kepuasan karyawan; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja; (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kepuasan karyawan; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan; (5) Terhadap pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan; (6) Terdapat pengaruh secara simultan insentif dan motivasi terhadap kinerja; (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kepuasan sebagai variabel intervening

Kata Kunci : Insentif, Motivasi, Kinerja, Kepuasan, *Intervening*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Suatu perusahaan dapat berhasil mencapai tujuannya jika orang-orang yang terlibat dalam perusahaan baik individu maupun kelompok mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan dengan sukses sehingga menghasilkan kinerja yang bermanfaat bagi perusahaan (Hasibuan, 2017).

Salah satu cara untuk memahami kondisi sumber daya perusahaan adalah dengan menganalisis kinerja karyawan. Kinerja dapat dipahami bukan hanya sekedar prestasi kerja atau hasil kerja, namun juga merupakan suatu proses kerja yang berkelanjutan (Ainanur, dalam Kartika, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dan setiap perusahaan memerlukan karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Dalam perusahaan membutuhkan insentif dan motivasi kerja yang baik. Insentif adalah imbalan berupa uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi atau usaha untuk mendorong karyawan bekerja dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi guna meningkatkan semangat dan motivasi karyawan (Yani H. , 2012). Selain itu salah salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoyo dalam Sutrisno (2009: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila karyawan merasa puas dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT. Surya Batara Mahkota Kupang kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda. Insentif yang di dapat juga berdasarkan hasil penjualan tiap jenis produk. Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja belum maksimal. Kinerja karyawan masih belum memadai dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari pencapaian penjualan produk dari PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang yang relatif. sistem pengembangan karir dan sistem informasi SDM yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentase dari pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian apakah insentif dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja.

KAJIAN TEORI

Insentif

Insentif merupakan bentuk balas jasa tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas kinerja atau prestasi kerja yang dicapai. Menurut Hasibuan (2019), insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Insentif dapat diberikan dalam bentuk finansial, seperti bonus dan komisi, maupun nonfinansial, seperti penghargaan dan pengakuan. Pemberian insentif yang adil dan proporsional dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa sistem insentif yang baik harus didasarkan pada pencapaian kinerja yang terukur dan transparan. Dengan demikian, insentif berperan penting sebagai alat manajemen untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi mencerminkan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat penting karena menentukan sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan kemampuan dan energinya dalam bekerja. Herzberg et al. (1959) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti prestasi dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja dan komitmen yang lebih besar. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja. Kinerja yang baik menunjukkan kontribusi positif karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

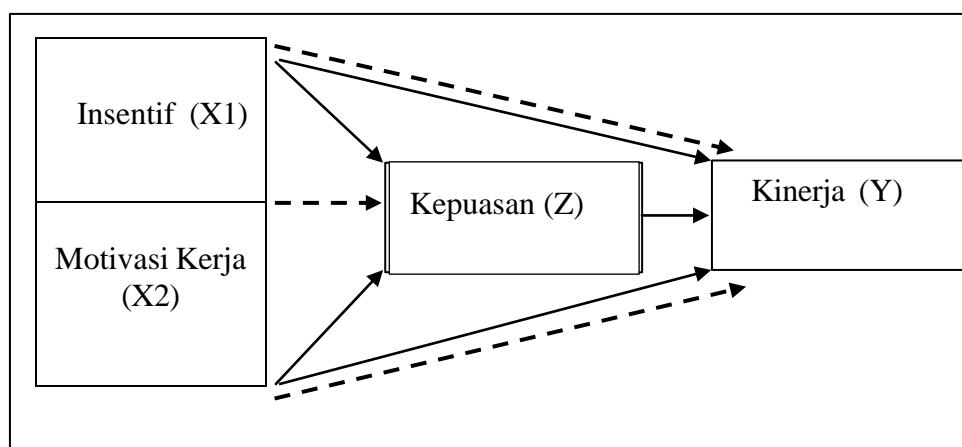
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier. Handoko (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas dan kinerja organisasi.

Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena itu menjadi penentu perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan secara umum adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variable bebas yaitu insentif dan motivasi kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggungjawab (Mangkunegara, 2017). Pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja (kualitas dan kuantitas output) karyawan. Insentif adalah imbalan atau imbalan berupa uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi atau usaha untuk mendorong karyawan bekerja dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi guna meningkatkan semangat dan motivasi

karyawan (Yani H. M., 2012). Indikator insentif yang digunakan yaitu dari (Sarwoto, 2010): bonus, jaminan sosial, pemberian penghargaan, pemberian pujian. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan pada organisasi. Bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memiliki kinerja yang baik. Indikator motivasi kerja yang dipakai yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, social, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 2010). Kepuasan kerja secara logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama karena karyawan yang puas akan berbicara positif mengenai perusahaan dan mempunyai nilai kinerja yang tinggi. Indikator yang digunakan adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, (Robbins, 2016).



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Secara langsung
- Secara tidak langsung

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Surya Batara Mahkota
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Surya Batara Mahkota
- H3 : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota
- H4 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

- Surya Batara Mahkota.
- H6 Diduga insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota.
- H7 Diduga insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang melalui kepuasan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Variable pada penelitian ini adalah insentif (X1), dan motivasi (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat (Y) serta kepuasan sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini total karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang sebanyak 40 orang sehingga populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang ada pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang yaitu 40 orang serta jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yakni menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, teknik ini dinamakan sampel jenuh. Di dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis data, yakni data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk pengumpulan data di lapangan maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner (Angket), melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS dengan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji f dan koefisien determinasi dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah responden pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang sebanyak 40 orang, pada kategori responden berdasarkan jenis kelamin. Diperoleh responden dengan jenis kelamin laki-laki 26 orang (65%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan 14 orang (35%). Berdasarkan usia 18-22 tahun sebanyak 4 orang (10%), 22-27 tahun 20 orang (50%), 27-32 tahun 10 orang (25%), >35 tahun 6 orang (15%). Berdasarkan pendidikan yang menempuh pendidikan SMA/SMK 23 orang (58%) dan diploma (D3) 4 orang (10%), Strata 1 (S1) 13 orang (32%). Berdasarkan masa kerja, yang bekerja selama 3-6 tahun 4 orang (10%), bekerja selama 1-3 tahun 11 orang (27,5%), bekerja selama 3-5 tahun 10 orang (25%) dan diatas 5 tahun sebanyak 15 orang (37,5%).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari ke-4 variabel dinyatakan valid, karena masing-masing variable memiliki r_{hitung} lebih besar dari $0.263 (r_{hitung} \geq r_{tabel})$

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh bahwa masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel karena mempunyai *cronbach's coefficient alpha* $\geq 0,6$.

Analisis Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	48.355	10.392			4.653	.000
	Insetif (X1)	.699	.301	.352		2.321	.026
	Motivasi (X2)	.755	.250	.440		3.022	.004

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 48,355 + 0,699 X1 + 0,755 X2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 48,355, menyatakan bahwa apabila variabel insetif (X1), motivasi (X2) bernilai 0 maka nilai kinerja (Y) adalah 48,355
- Nilai koefisien regresi (b) dari variabel insetif (X1) sebesar 0,699 bermakna memiliki pengaruh yang positif. Dengan adanya pengaruh yang positif tersebut artinya apabila variabel insetif (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel motivasi (X2) tetap, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,699
- Nilai koefisien regresi (b) dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,755 bermakna memiliki pengaruh yang positif. Dengan adanya pengaruh yang positif tersebut artinya apabila variabel motivasi (X2) mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan, dan variabel insetif (X1) tetap, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,755.

Tabel 2.
Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	64.755	9.894			6.545	.000
	Insetif (X1)	1.206	.287	.564		4.205	.000
	Motivasi (X2)	.860	.266	.465		3.234	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan (Z)

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = 64,755 + 1,206 X_1 + 0,860 X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 64,755, menyatakan bahwa apabila variabel insentif (X1), motivasi (X2) bernilai 0 maka nilai kepuasan (Z) adalah 64,755.
2. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel insentif (X1) sebesar 1,206 bermakna memiliki pengaruh yang positif. Dengan adanya pengaruh yang positif tersebut artinya apabila variabel insentif (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel motivasi (X2) tetap, maka kepuasan (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 1,206.
3. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,860 bermakna memiliki pengaruh yang positif. Dengan adanya pengaruh yang positif tersebut artinya apabila variabel motivasi (X2) mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan, dan variabel insentif (X1) tetap, maka kepuasan (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 0,860.

Pengujian Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif terhadap kepuasan (H1)
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} (4,205) $> t_{tabel}$ (2,026) dan signifikansi (0.000) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan (H2)
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} (3,234) $> t_{tabel}$ (2,026) dan signifikansi (0.003) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja (H3)\
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} (2,321) $> t_{tabel}$ (2,026) dan signifikansi (0.005) $< \alpha$ (0,026) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja (H4)
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} (3,022) $> t_{tabel}$ (2,026) dan signifikansi (0.005) $< \alpha$ (0,004) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja (H5)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} (3,016) > t_{tabel} (2,026) dan signifikansi (0,005) < alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.

Pengujian Simultan (Uji F)

Tabel 3.
Hasil Uji F (Parsial)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	67.777	4.507	.018 ^b
	Residual	37	15.038		
	Total	39			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), motivasi (X2), insentif (X1)

Karena F_{hitung} (4,057) > F_{tabel} (2,852) dan signifikan (0,018) < alpha (0,05) maka H_0 ditolak artinya insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.196	.152	3.878

a. Predictors: (Constant), motivasi (X2), insentif (X1)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,196 berarti nilai koefisien determinasi adalah 19,6 %, artinya bahwa variabel insentif (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 19,6% dan sisanya 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada variabel insentif dan motivasi mempunyai pengaruh yang relatif lemah terhadap kinerja karyawan karena menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,196 atau lebih mendekati nol.

Uji Sobel

Tabel 5.
Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z

A	1,206	a^2	1,454
B	0,446	b^2	0,199
Sa	0,287	Sa^2	0,082
Sb	0,148	Sb^2	0,022

Tabel 6.

Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z

A	0,860	a^2	0,740
B	0,446	b^2	0,199
Sa	0,266	Sa^2	0,071
Sb	0,148	Sb^2	0,022

Berdasarkan hasil uji sobel diatas diketahui t-hitung X1 ke Y melalui Z adalah = 11, 026 lebih besar dari 2,026. Sedangkan t-hitung X2 ke Y melalui Z adalah 12,387 lebih besar dari 2,026. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini berarti semakin tinggi upaya yang diberikannya insentif, maka kepuasan karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang semakin meningkat. Karena dalam bekerja insentif menjadi kunci utama dalam memacu semangat bekerja, sehingga karyawan menjadi lebih tanggung jawab serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan baik. Menurut Hasibuan 2017, dengan pemberian insentif yang memuaskan, karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya pun menjadi jauh lebih baik. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan memberikan insentif yang sesuai maka karyawan akan merasa puas, sehingga perusahaan semakin maju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Federal International Finance Cabang Pekan baru yang menemukan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini berarti motivasi yang baik yang diberikan kepada karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang dapat meningkatkan kepuasan, karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Pengaruh dari motivasi sangat berdampak bagi kepuasaan karyawan, pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoyo dalam Sutrisno (2009: 75) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila karyawan merasa puas dengan adanya motivasi, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nigrum Rahayu, Kartin Priyanti (2020) yang dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah ditulis oleh peneliti terdahulu bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti insentif yang diberikan oleh PT. Surya Batara Mahkota Kupang dapat meningkatkan kinerja. Pemberian insentif yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target perusahaan. Ini sejalan dengan pendapat dari Sarwoto, 2010, insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dian Maharani R1, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah (2021) yang dikemukakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah ditulis oleh peneliti terdahulu bahwa insentif memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti motivasi yang diberikan oleh PT. Surya Batara Mahkota Kupang dapat meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ini sejalan dengan pendapat Rivai V, 2012 menyatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mia Sumiati, dkk (2019) yang dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah ditulis oleh peneliti terdahulu bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengamatan pada objek penelitian diketahui bahwa pemimpin PT. Surya Batara Mahkota Kupang tidak sungkan untuk memberikan semangat langsung terhadap karyawan dalam melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan pengamatan ini, dapat diketahui bahwa motivasi yang diberikan oleh pemimpin PT. Surya Batara Mahkota Kupang memberikan dampak positif. Karena karyawan merasa dihargai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti semakin tinggi kepuasan yang didapat oleh karyawan maka kinerja karyawan di PT. Surya Batara Mahkota Kupang semakin baik. Karena dalam bekerja kepuasan menjadi kunci utama dalam memberikan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Perasaan positif akan

membangun kinerja yang baik oleh karyawan sehingga perusahaan tersebut semakin maju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vincenthius (2017) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu. Kondisi lingkungan kerja yang ada di sudah memenuhi standar dan dapat dikatakan baik di PT. Surya Batara Mahkota Kupang karna tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu sangat mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ngono Citra Zipora, dkk (2024) dimana hasil dari penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Koneksi Internasional. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif dan motivasi secara bersama-sama juga memengaruhi kinerja karyawan. Terciptanya pemberian insentif yang baik dan motivasi yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang Serta Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian uji sobel, diketahui bahwa nilai statistik sobel yang signifikan menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif dan motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator dan insentif berperan dalam menciptakan kepuasan, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jalur penting yang menjembatani hubungan antara insentif dan motivasi dengan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra Mutiara (2017) dengan judul penelitian pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung yang membuktikan bahwa kepuasan mampu memediasi hubungan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Incentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.

3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
5. Kepuasan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
6. Insentif dan motivasi berpengaruh secara silmultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang.
7. Insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang serta kepuasan sebagai metode intervening

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang

Diharapkan bagi pemimpin PT. Surya Batara Mahkota kota Kupang agar dapat mempertahankan insentif saat ini, motivasi serta meningkatkan kinerja dengan mempertahankan kepuasan kerja karyawan saat ini sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperhadapkan variabel kinerja karyawan diluar variabel insentif, motivasi dan kepuasan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yakni berupa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, Muzaki (2019). Faktor-faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kota Kupang, namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A. &. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-14.
- Anggriawan, K. H. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Suka Alam Kliwatu. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 28.1.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2016). Pengaruh Competency Dan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Eks TKI Dari Malaysia Dan Arab Saudi. *Jurnal Kebijakan Ekonomi*, 1-14.
- Dewi, A. P. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Asra Masamba Luwu Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2) 1526-1545.

- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis Journals*, 56-68.
- Dwiyanti. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 121-130.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 952-962.
- Fadhilah, A. A. (2018). Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3 (1).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Frianto, N. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Morivasi Terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 702-713.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Juniantara, I. .. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 611-628.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Lutfiyah, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 684-699.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, R. &. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhamad, M. (2014). Peran Strategi Manajer Dalam Manajemen SDM. *jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1.
- Putri, K. D. (2019). Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 83-93.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.