

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PEMASARAN
DI PT. TUNAS DWIPA MATRA PEKANBARU**

Yollanda Salsabillah Wibowo¹⁾, Nuryanti²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : yolandasalsabillah18@gmail.com

*The Effect Of Giving Incentives And Motivation On Employee Performance With
Job Satisfaction As An Intervening Variable In Parts Marketing At PT. Tunas
Dwipa Matra Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of providing incentives and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the marketing department of PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru. The population in this study included 40 marketing employees. The primary data collected with a questionnaire as an instrument to prove the results of the research, to test the hypothesis in this study is Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) data analysis, which was operated through the SMART/PLS program. The selected sampling technique is the census method (40 employees of the marketing division of PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru. The results showed that: 1) There is a significant influence between incentives on job satisfaction in the marketing department at PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru, 2) There is a significant influence between motivation on job satisfaction in the marketing department at PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru 3) There is a significant influence between incentives on employee performance in the marketing department at PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru, 4) There is a significant influence between motivation on employee performance in the marketing department at PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru 5) There is a significant influence between job satisfaction on employee performance in the marketing department at PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru, 6) There is a significant influence between incentives on employee performance in the marketing department of PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru, 7) There is a significant influence between motivation on employee performance in the marketing department at PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru,

Keywords: Incentives, Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik. Komponen dalam setiap

organisasi adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari segala aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan sekaligus

untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Apabila SDM lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktifitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing, Erlis Roviya (2014). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus diperhatikan dalam menciptakan kinerja terbaik. Penentuan kualitas SDM sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan kemampuan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka akan menghambat kemajuan perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut Bayu Prawira (2001) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Artinya seorang karyawan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Jika kinerja seseorang baik di dalam Tim kerja atau di dalam organisasi maka perusahaan akan memberikan balas jasa terhadap karyawan tersebut.

PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor bermerek Honda, penjualan suku cadang asli Honda dan pelayanan jasa bagi pemilik kendaraan sepeda motor Honda. Yang beralamat di JL. Hangtuh Ujung, depan kolam renang Aras Pekanbaru. PT. Tunas Dwipa Matra memiliki beberapa cabang yang ada di seluruh Indonesia, salah satu cabangnya adalah PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru. Sejak berdirinya perusahaan berkonsentrasi pada bidang usaha penjualan suku cadang untuk sepeda motor jenis Honda guna untuk memenuhi kebutuhan pemilik kendaraan sepeda motor jenis Honda. Suku cadang yang dijual pada perusahaan bervariasi sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi semangat dan gairah kerja karyawan bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru masih kurang optimal. Dilihat dari belum stabilnya hasil penjualan dengan target yang telah ditentukan, kurangnya kinerja karyawan bagian pemasaran ditunjukkan dari pencapaian target penjualan sepeda motor pada tahun :

Tabel 1 Penjualan Sepeda Motor PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru Tahun 2017 – 2021

Tahun	Target Penjualan per tahun (unit)	Actual Pencapaian per tahun (Unit)	Persentase
2017	2500	2.471	98,84%
2018	2650	2.582	97,43%
2019	2800	2.754	98,35%
2020	2900	1.992	61,06%
2021	2700	2.200	81,48%

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra, 2022

Kurang optimal nya kinerja karyawan bagian pemasaran diduga karna kurangnya insentif dan motivasi sehingga berdampak dengan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Berikut merupakan pencapaian kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.

Dalam 5 tahun terakhir masih terdapat karyawan yang kinerjanya kurang baik yaitu berjumlah 4 orang pada tahun 2017 dan tahun - tahun berikutnya selalu mengalami peningkatan yaitu berjumlah 11 orang pada tahun 2021. Berdasarkan Tabel tersebut maka dapat terlihat bahwa terjadi permasalahan pada kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.

Selain kinerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang penting dimiliki oleh para karyawan. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Utomo (2009), bila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasannya akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik melalui pemberian insentif untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja

Kepuasan kerja juga mengacu pada emosional positif individu

untuk pekerjaan tertentu. Namun, yang membuat pekerjaan terasa memuaskan atau kurang memuaskan tidak hanya tergantung pada sifat pekerjaan, tetapi juga pada harapan bahwa individu mendapatkan apa yang seharusnya disediakan dari pekerjaan mereka. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada perusahaan ini yaitu besaran pokok insentif yang diberikan masih kurang memuaskan karyawan dan kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Faktor pertama adalah Insentif. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Secara umum permasalahan insentif dan kinerja saling berkaitan, karena pada faktanya di beberapa perusahaan, instansi, dan organisasi banyak ditemukan fenomena tentang adanya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh ketidakpuasan dalam menerima insentif yang diberikan. Insentif juga dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa insentif merupakan perangsang yang diberikan terhadap pegawai yang didasarkan pada prestasi kerja yang dicapai, sehingga diharapkan dapat mendorong produktivitas kerja para pegawai yang semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai juga semakin baik atau optimal. Selain itu terdapat karyawan yang masih kurang mampu bekerjasama dalam team kerja, hal ini terlihat dari kecenderungan saling

mengandalkan dan melepaskan tugas dan mempercayakan kepada teman lain. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap kinerja dan prestasi kerjanya. Haedar (2015)

PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian pemasaran hal tersebut dilakukan untuk peningkatan kinerja yang tujuan akhirnya agar timbulnya rasa kepuasan kerja untuk peningkatan *Profitability* perusahaan itu sendiri. Insentif di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru dilihat berdasarkan pencapaian target penjualan. Jika, penjualan sedikit atau tidak mencapai target, maka insentif yang diterima karyawan bagian pemasaran akan berkurang.

Karyawan bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru memperoleh insentif dari hasil penjualan sepeda motor. Jika, menjual 1 unit sepeda motor yang dilakukan secara kredit maka karyawan bagian pemasaran yang menjual sepeda motor tersebut akan menerima insentif sebesar Rp. 200.000. Sedangkan pembelian secara tunai, maka karyawan bagian pemasaran yang menjual sepeda motor tersebut akan menerima insentif sebesar Rp. 50.000.

Faktor berikutnya yang harus diperhatikan perusahaan adalah motivasi. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya Siagian (2009). Sedangkan Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) mengemukakan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh

kepuasan kerja yaitu Gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi mempunyai suatu dorongan yang mengarahkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pimpinan sangat berpengaruh untuk memberikan dorongan kepada peningkatan kemajuan karyawannya. Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif dengan dorongan yang baik, maka akan membuat karyawan menjadi giat bekerja. Motivasi yang diberikan juga merupakan bentuk perhatian atasan kepada bawahan. Sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan baik dorongan untuk rajin bekerja atau dorongan loyal kepada perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan pemberian insentif. Pemberian insentif karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas kerja mereka. Menurut Handoko (2011) insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi.

Pemberian insentif karyawan bagian pemasaran pada PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru berupa insentif kerja dalam bentuk uang yang diberikan saat karyawan bagian pemasaran melakukan penjualan

sepeda motor. Jika, penjualan sepeda motor yang dilakukan secara pembelian tunai, maka insentif yang diterima karyawan bagian pemasaran lebih kecil. Sedangkan penjualan sepeda motor yang dilakukan pembelian secara kredit, akan diterima insentif yang lebih besar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah dari penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru?
4. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru?
6. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru?

Tujuan penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.
4. Untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.
5. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.
6. Untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.
7. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2011) . Selanjutnya, menurut Rivai (2005), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Vosloban (2012) menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Artinya kinerja karyawan itu adalah suatu prestasi kerja / pencapaian oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) terdapat dua macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan yang tidak puas. Sedangkan kedua, pengertian yang menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan fisiologis.

Insentif

Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Moehariono (2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.

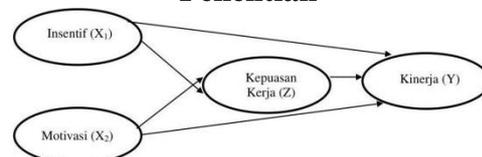
Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya maksimal ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan melalui kemampuan upaya tersebut guna memenuhi kebutuhan individu Sinambela (2019). Menurut Darmadi (2018): “Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dan judul penelitian yang akan dibahas, maka penulis dapat menggambarkan sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : (Piko Dharma Putra, 2018)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di

atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
- H₂ : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
- H₃ : Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
- H₄ : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
- H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian pemasaran di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru.
- H₆ : Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
- H₇ : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru, merupakan perusahaan penjualan sepeda motor merk Honda yang bergerak dalam bidang otomotif.

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang terdiri dari:

- Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuisioner dengan responden dan mewawancarai pihak-pihak terkait serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah diolah dan telah tersaji, seperti absensi, keterlambatan karyawan, data jumlah karyawan, data target, realisasi perusahaan, dan teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Wawancara (*Interview*)
- Kuesioner (*Questionare*)

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru, menurut data tahun 2021 berjumlah 40 orang. Penulis menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel, yaitu menjadikan seluruh populasi yang ada di PT. Tunas

Dwipa Matra Pekanbaru sebagai responden penelitian

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa hasil penyebaran kuesioner, data tersebut akan diolah dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengujian validitas, reliabilitas dan hipotesis hasil kuesioner penelitian menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS), yang dioperasikan melalui program SMART/PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian kualitas data Hasil Uji Validitas

a. Validitas Convergen

Tabel 2 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE
Insentif	I1	0,875	0,775
	I2	0,898	
	I3	0,880	
	I4	0,868	
Motivasi	M1	0,863	0,757
	M2	0,919	
	M3	0,811	
	M4	0,885	
	M5	0,870	
Kepuasan Kerja	KK1	0,883	0,817
	KK2	0,868	
	KK3	0,895	
	KK4	0,932	
	KK5	0,940	
Kinerja	K1	0,895	0,792
	K2	0,913	
	K3	0,885	
	K4	0,889	
	K5	0,867	

Sumber : *Data Olahan SEM-PLS, 2023*

Dari table dapat dilihat nilai indikator loading atau loading factor konstruk masing-masing variabel. Diketahui bahwa indikator masing-

masing konstruk memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi, yaitu semua di atas 0,70 dan nilai AVE diatas 0,5. Hasil ini memberikan makna bahwa indikator menunjukkan *convergent validity* yang baik.

b. Validitas Discriminant

1) *Cross Loading*

Tabel 3 Hasil Uji Cross Loading

Indikator	Insentif	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
I1	0,875	0,506	0,593	0,770
I2	0,898	0,575	0,666	0,711
I3	0,880	0,585	0,669	0,698
I4	0,868	0,500	0,564	0,601
M1	0,513	0,863	0,607	0,643
M2	0,554	0,919	0,745	0,778
M3	0,379	0,811	0,524	0,536
M4	0,604	0,885	0,685	0,719
M5	0,600	0,870	0,673	0,679
KK1	0,679	0,583	0,883	0,778
KK2	0,659	0,652	0,868	0,720
KK3	0,589	0,710	0,895	0,779
KK4	0,650	0,690	0,932	0,809
KK5	0,634	0,750	0,940	0,821
K1	0,786	0,646	0,797	0,895
K2	0,696	0,664	0,718	0,913
K3	0,701	0,709	0,809	0,885
K4	0,677	0,733	0,756	0,889
K5	0,663	0,714	0,766	0,867

Sumber: *Data Olahan SEM-PLS, 2023*

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variable laten telah memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading* variable laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variable laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

2) Akar Kuadrat (*Square Roots*)
Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4 Uji Validitas Discriminant Akar Kuadrat (*Square Roots*) Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Insentif	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Insentif	0,881			
Motivasi	0,616	0,870		
Kepuasan Kerja	0,710	0,750	0,904	
Kinerja	0,793	0,779	0,865	0,890

Sumber : Data Olahan SEM-PLS, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

Hasil Uji Reliabilitas

a) *Indicator Reliability* dan *Internal Consistency Reliability*

Tabel 5 Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Insentif	0,904	0,932
Motivasi	0,920	0,940
Kepuasan Kerja	0,944	0,957
Kinerja	0,934	0,950

Sumber : Data Olahan SEM-PLS, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan *composite reliability* > 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria (*reliable*).

Hasil Uji Determinasi (R²)

1. *R-Square*

Tabel 6 Uji Determinasi (R²)

Model Struktural	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0,662	0,643
Kinerja	0,837	0,823

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari table diatas, diperoleh nilai R Square Adjusted kepuasan kerja sebesar 0,643. Artinya adalah sebesar 64,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh insentif dan motivasi. Kemudian diperoleh nilai R Square Adjusted kinerja sebesar 0,823. Artinya adalah sebesar 82,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh insentif, motivasi dan kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Pengujian Hipotesis Langsung

Tabel 7 Uji Hipotesis Langsung

Pengaruh	Koefisien Path	T Statistics	P Values
Insentif -> Kepuasan Kerja	0,399	3,392	0,001
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,504	4,254	0,000
Insentif -> Kinerja	0,321	2,608	0,009
Motivasi -> Kinerja	0,235	2,018	0,044
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,462	3,552	0,000

Sumber : Data Olahan SEM-PLS, 2023

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

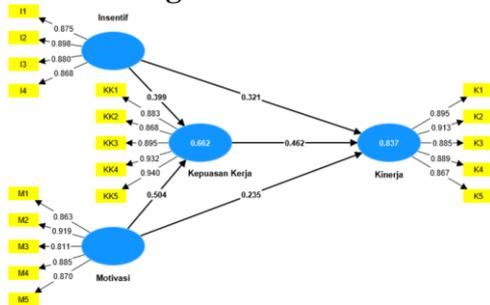
Tabel 8 Uji Hipotesis Tidak Langsung

Pengaruh	Koefisien Path	T Statistics	P Values
Insentif -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,184	2,391	0,017
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,233	2,811	0,005

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2023

Dari hasil pengujian tersebut diatas, maka diperoleh model gambar Diagram struktural SmartPLS sebagai berikut:

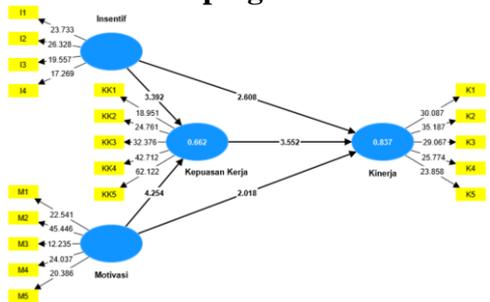
Gambar 2 Diagram Struktural Loading Factor SmartPLS



Sumber : Data Olahan SEM-PLS, 2023

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel manifes mampu menjelaskan variabel laten/konstruk karena mendapatkan nilai loading lebih besar dari 0,6. Atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa indikator yang telah ditetapkan telah mampu mengukur setiap variabel laten/konstruk dengan baik sehingga dapat dikatakan bahwa keempat model pengukuran yang valid atau akurat.

Gambar 3 Diagram Struktural Bootstrapping SmartPLS



Sumber : Data Olahan SEM-PLS, 2023

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel eksogen (independen) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

variabel endogen (dependen) karena nilai t statistik yang didapat lebih besar dari 1,65.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Insentif yaitu suatu bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja atau karyawan sebagai tambahan penghasilan atas gaji atau gaji bulanan sebagai imbalan atas kerja keras mereka dalam bekerja. Tujuan pemberian insentif ini adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru tergolong baik. Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan agar karyawan selalu merasa puas dengan insentif yang diberikan sehingga kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Dari penjelasan di atas dapat terlihat bahwa adanya hubungan insentif dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari via organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan

tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2014) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya Penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru tergolong baik. Akan tetapi perusahaan harus tetap memperhatikan motivasi kerja pada karyawannya, karena kurangnya motivasi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Jika semakin tinggi faktor faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Insentif terkait erat dengan kinerja karyawan. Terdapat Timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan kinerja, insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi di masa mendatang. Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai.

Insentif pada PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru tergolong baik. Tapi perusahaan harus tetap memperhatikan insentif tersebut agar kinerja karyawan bagian pemasaran tidak menurun.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan,

terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dengan adanya motivasi maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Di mana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru tergolong baik. Tetapi perusahaan akan terus mendorong karyawan untuk berprestasi dengan memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya dan karyawan menempatkan tingkat kesulitan tugas pemberian dorongan pada karyawan untuk memiliki prestasi yang lebih tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja seorang karyawan akan tampak dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawannya tidak terpuaskan faktor faktor yang berkaitan dengan pekerjaan terlihat memiliki sikap negatif yang mencerminkan rendahnya kinerja mereka terhadap perusahaan seperti perpindahan karyawan, timbulnya rasa kegelisahan serta terjadinya tuntutan - tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja. Menurut Afandi (2016) bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru tergolong baik. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi

kepuasan kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Secara umum permasalahan insentif dan kinerja saling berkaitan, karena pada faktanya di beberapa perusahaan, instansi, dan organisasi banyak ditemukan fenomena tentang adanya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh ketidakpuasan dalam menerima insentif yang diberikan. Insentif juga dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa insentif merupakan perangsang yang diberikan terhadap pegawai yang didasarkan pada prestasi kerja yang dicapai, sehingga diharapkan dapat mendorong produktivitas kerja para pegawai yang semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai juga semakin baik atau optimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Maharjan (2012). Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya,

sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
4. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
5. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru
6. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru

7. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di bagian pemasaran PT. Tunas Dwipa Matra Pekanbaru

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Terkait dengan kinerja karyawan bagian pemasaran, diharapkan perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat menunjang efektivitas kinerja seperti pemberian insentif serta memotivasi karyawan agar kinerja karyawan meningkat sehingga mampu memenuhi dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pada kepuasan kerja karyawan bagian pemasaran, hendaknya atasan harus lebih optimal dalam memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan tugas sehingga karyawan merasakan sehingga karyawan akan merasakan diperhatikan dan timbul kepuasan dalam bekerja. Hal ini berlaku pula untuk karyawan lain, pemberian apresiasi/dukungan terhadap sesama rekan kerja itu penting karena hal itu dapat meningkatkan kepuasan tersendiri dalam berkerja pada karyawan tersebut.
3. Terkait dengan pemberian insentif karyawan bagian pemasaran, Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan insentif yang dikeluarkan untuk

karyawan, karena karyawan masih banyak yang kurang puas. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dengan insentif yang sesuai maka kinerja akan meningkat sehingga karyawan dapat memenuhi dan mencapai target perusahaan, tentu hal ini sangat berpengaruh agar perusahaan bisa lebih maju lagi.

4. Untuk meningkatkan motivasi karyawan bagian pemasaran, pimpinan harus selalu memberikan dorongan kepada karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan agar karyawan termotivasi serta sanggup menerima semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
5. Pada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang insentif dan motivasi sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu variabel karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Erlis, Roviya. (2014). "Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja

- pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi ” Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Haedar, Muh. Iqbal dan Gunair. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, Vol 5, No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nafrizal, Et Al, (2012), Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja, *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302-0199, pp 52-67.
- Rivai, Veithzal, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012) . *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee’s Performance on the Company’s Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665.