

Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin

Hendry Wijaya¹, Muhlisin², Rully Alamsyah³, Rio Harisandy⁴

¹STIE Rahmadiyah Sekayu, wijayahendry2001@gmail.com

²STIE Rahmadiyah Sekayu, muhlisinstier@gmail.com

³STIE Rahmadiyah Sekayu, rullyalamsyah77@gmail.com

⁴STIE Rahmadiyah Sekayu, harisandyriostier@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah motivasi kerja serta pemberian insentif berpengaruh kepada kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel perantara Pada PT. Global Office Makara Engineering Site Sungai Lilin. Sampel Penelitian menggunakan rumus Slovin. Kuesioner penelitian diberikan kepada karyawan Global Makara Engineering Office Sungai Lilin. Data penelitian diestimasi dan dianalisis menggunakan pendekatan statistika inferensial dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berdasarkan Varian Base Structural Equation Modeling dan media estimasi data menggunakan Aplikasi SmartPLS Statistics Versi 3.2.9. Hipotesis Alternatif yang pertama, variabel Insentif karyawan secara signifikan mempengaruhi Motivasi karyawan. Hipotesis Alternatif yang kedua, variabel motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis Alternatif yang ketiga, variabel Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh tidak langsung *Pemberian Insentif* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *mediasi*. Dari hasil estimasi data menunjukkan bahwa *Pemberian Insentif* secara tidak langsung melalui Motivasi sebagai variabel *mediasi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Pemberian Insentif relatif mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *mediasi*.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to determine whether work motivation and incentives affect employee performance with work motivation as an intermediary variable at PT. Global Office Makara Engineering Site Sungai Lilin. The research sample uses the Slovin formula. The research questionnaire was given to employees of the Global Makara Engineering Office Sungai Lilin. The research data were estimated and analyzed using an inferential statistical approach using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method based on Variant Base Structural Equation Modeling and data estimation media using the SmartPLS Statistics Application Version 3.2.9. The first alternative hypothesis, employee incentives significantly affect employee motivation. The second alternative hypothesis, employee motivation variables significantly influence employee performance. The third alternative hypothesis is that the Incentives variable has a significant effect on employee performance. Testing the indirect effect of giving incentives has a significant effect on employee performance through motivation as a mediating variable. From the results of data estimation, it shows that giving incentives indirectly through motivation as a mediating variable has a significant effect on employee performance. This shows that giving incentives is relatively able to increase employee performance through motivation as a mediating variable.

Keywords: Work Motivation, Providing Incentives, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkembang, tetapi juga berpotensi mengalami stagnasi dan kemunduran dalam perilaku apa pun.



Kemampuan intelektual dan kemampuan kreatif dapat bermanfaat bagi organisasi jika dikelola dengan baik. Kebijakan sumber daya manusia harus mencakup rencana bisnis serta digunakan untuk memperkuat budaya perusahaan (perubahan budaya). Keterampilan SDM ini sangat memiliki peran penting serta menjadi keunggulan yang sangat kompetitif bagi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Motivasi adalah sikap yang mempengaruhi atau membuat seseorang melakukan sesuatu menuju tujuan, sehingga apa yang diinginkan tidak sia-sia. Motivasi didefinisikan sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terdorong, terdorong, dan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasilnya baik dan berkualitas tinggi (Afandi, 2018).

Hasil Insentif adalah imbalan sejumlah uang yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan, karena dengan imbalan tersebut mereka berhasil dalam kinerjanya dan dengan demikian mendapat motivasi lebih dari karyawan itu sendiri. Insentif, menurut (Sopiah & Sangadji, 2018), adalah imbalan langsung yang diberikan kepada setiap karyawan karena kinerjanya di atas standar. Insentif dapat diartikan imbalan yang pantas bagi karyawan yang mencapai kinerja melebihi ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Insentif juga dapat membantu pegawai bekerja lebih baik, yang berdampak pada peningkatan kinerja jangka panjang.

Efisiensi karyawan adalah tingkat atau hasil keberhasilan tugas yang dilakukan oleh karyawan secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dikomparasikan dengan banyak hal lain seperti: Standar kerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin merupakan perusahaan pertambangan batubara yang berlokasi di Jalan Palembang-Jambi Km 120, Desa Sungai Lilin Jaya, Kecamatan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin. Menurut pengamatan perusahaan, motivasi adalah suatu kekuatan, motivasi yang bersumber dari internal maupun eksternal individu, akan mempengaruhi tindakan jujur dan bertanggung jawab seorang karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sikap yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar tidak sia-sia. Ini karena setiap motif memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai. Motivasi adalah dorongan untuk keinginan dan keinginan untuk bekerja, menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016). Namun, menurut Robbins (Irviani, 2018), motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang dapat menghasilkan intensitas, arahan, dan upaya konsisten individu demi mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan. Menurut (Hasibuan, 2014), teori motivasi diklasifikasikan menjadi 3 macam:

a. Teori Kepuasan

Teori kepuasan berpusat pada beberapa faktor kebutuhan serta kepuasan seseorang yang mendorong perilaku dan tindakan mereka. Teori ini berfokus pada beberapa faktor dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku mereka. Teori ini berusaha menjawab pertanyaan tentang apa kebutuhan yang akan membuat seseorang bersemangat untuk bekerja dan apa yang membuat mereka merasa puas.

b. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses merupakan usaha untuk menjawab suatu pertanyaan tentang bagaimana cara menguatkan, mengarahkan, memelihara, serta menghentikan perilaku seseorang untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pimpinan. Teori ini mencakup proses sebab-akibat dari cara seseorang pekerja dan hasil yang akan mereka peroleh. Jika Anda bekerja dengan baik saat ini, Anda akan melihat hasil yang sama pada hari berikutnya. Proses kegiatan yang akan dilakukan individu menentukan hasil yang dicapai.

c. Teori Pengukuhan

Hubungan sebab akibat antara pemberian kompensasi dan perilaku adalah dasar teori ini. Bonus kelompok, misalnya, tergantung pada jumlah produksi kelompok.

Pemberian Insentif

Pemberian insentif adalah cara perusahaan berterima kasih kepada karyawannya karena mereka berprestasi dan membuat mereka lebih termotivasi. Insentif, menurut (Larasati, 2018), adalah penghargaan yang diberikan untuk mendorong pekerja untuk menunjukkan produktifitas kerja yang tinggi, apakah itu sewaktu-waktu atau tidak tetap. Prinsip kompensasi adil digunakan dengan insentif. Insentif juga merupakan kombinasi dari melakukan pekerjaan dan menghemat waktu. Pekerja menerima insentif sebagai imbalan langsung karena kinerja mereka melebihi standar.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil atau besaran tingkat keberhasilan pekerja untuk melaksanakan tugas pada kurun waktu tertentu jika dikomparasikan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja didefinisikan sebagai proses yang mengacu serta diukur dalam periode tertentu berdasarkan syarat dan perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017). Namun, menurut (Sinambela, 2021), Kinerja adalah hasil yang mampu dicapai oleh individu atau kelompok pada suatu organisasi atau lembaga berdasarkan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral.

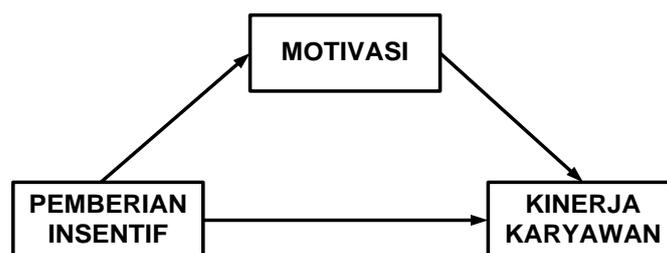
Tabel Tabulasi Penelitian Terdahulu Yang Relevan Dengan Penelitian

| No | Penelitian | Judul Penelitian | Hasil |
|----|----------------------------|---|--|
| 1 | (Safitri, 2018) | Pengaruh Insentif & motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. | Hasil estimasi data menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi dan insentif terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan. |
| 2 | (Effendy & Fadhilah, 2018) | Pengaruh Insentif & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. | Hasil estimasi data dan teknik analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan. |
| 3 | (Dewintha et al., 2018) | Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samarinda Utara | Hasil estimasi data penelitian menunjukkan bahwa interaksi insentif berkontribusi positif tetapi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samarinda Utara. Selain itu, motivasi berkontribusi positif tetapi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samarinda Utara. |

Kerangka Pikir Penelitian

Untuk mempermudah memahami secara konseptual penelitian ini, maka akan disajikan kerangka pikir penelitian yang tersaji pada gambar berikut ini.





Gambar Kerangka Pikir Penelitian

Kinerja karyawan dianggap sebagai variabel terikat, variabel insentif dianggap variabel bebas serta motivasi dianggap variabel intervening dalam penelitian ini. Ini semua membentuk alur interaksi variabel.

Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, dengan mengacu pada fenomena yang dijelaskan pada sub-bab latar belakang masalah, maka dirumuskan beberapa hipotesis penelitian yang digunakan untuk memberikan arah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitian ini terdiri atas:

1. Diduga *Pemberian Insentif* secara signifikan berpengaruh langsung terhadap *Kinerja Karyawan*.
2. Diduga *Motivasi* secara signifikan serta berpengaruh langsung terhadap *Kinerja Karyawan*.
3. Diduga *Pemberian Insentif* secara signifikan berpengaruh langsung terhadap *Motivasi*.
4. Diduga *Pemberian Insentif* secara signifikan berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Motivasi*.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

PT Global Makara Teknik (GMT) terletak di Jalan Palembang-Jambi Km 120, Kelurahan Sungai Lilin Jaya, Kecamatan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Indonesia. Penelitian dilakukan dari Desember 2021 hingga Februari 2022.

Sumber Data

Sumber Data penelitian ini terdiri dari 2 jenis adalah data primer serta data sekunder.

- a. **Data Primer**
(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data dan atau peneliti". Data primer ini diperoleh menggunakan penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan responden, khususnya karyawan di lokasi PT Global Makara Teknik (GMT).
- b. **Data Sekunder**
(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa data sekunder yaitu sumber yang tidak secara langsung memberikan data ke pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen." Dalam penelitian, penulis dapat mengumpulkan data sekunder dari artikel, jurnal, penelitian terdahulu, dokumen perusahaan, dan sumber literasi lainnya yang memberikan informasi tentang hal-hal pendukung literasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode/teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan untuk memperoleh data pada penelitian ini, yaitu:

- a. Studi kepustakaan
Studi kepustakaan adalah metode mengumpulkan data dengan menyelidiki buku, literatur, catatan, serta laporan terkait dengan kajian penelitian.
- b. Penelitian lapangan
Penulis melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, yaitu di Kantor Sungai Lilin PT. Global Makara Teknik (GMT). Adapun cara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :
 - Observasi (Pengamatan)
Penulis meninjau langsung lokasi PT. Global Makara Teknik (GMT) di Sungai Lilin untuk mengetahui aktivitas perusahaan saat ini.
 - Kuesioner
Kuesioner merupakan metode mengumpulkan data yang melibatkan daftar pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden guna mengumpulkan informasi yang relevan dari mereka. Kuesioner penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dari responden.

Skala Pengukuran

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa skala Likert yaitu skala ukur penelitian yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok yang berkaitan dengan fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Setiap jawaban pada skala likert untuk setiap item instrumen memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dalam konteks penelitian dapat berupa kata-kata, dan diberi skor, yaitu:

- a. (Sangat Setuju/SS) dengan skor = 5
- b. (Setuju/S) dengan skor = 4
- c. (Netral/N) dengan skor = 3
- d. (Tidak Setuju/TS) dengan skor = 2
- e. (Sangat Tidak Setuju/STS) dengan skor = 1

Instrumen Penelitian

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa instrumen penelitian berfungsi sebagai alat untuk mengukur fenomena yang diamati. Media penelitian yang dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah kuisisioner, yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Global Makara Teknik Site Sungai Lilin. Kuisisioner ini digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan menggunakan skala Ordinal dengan menggunakan Metode Likert.

Populasi dan Sampel

- a. Populasi Penelitian
(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa populasi merupakan subjek atau objek yang karakteristiknya sudah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang selanjutnya dapat menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan sebanyak 52 pekerja PT. Global Makara Teknik (GMT) bertindak sebagai populasi penelitian.
- b. Sampel Penelitian
(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa sebagian dari jumlah karakteristik populasi terdiri dari sampel. Berdasarkan pendapat tersebut, rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel penelitian. Tingkat kesalahannya adalah 1% =



0,01, 5% = 0,05, 10% = 0,1. Adapun Rumus *Solvin* yang digunakan penulis dalam menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah banyaknya sampel
- N = Jumlah banyaknya populasi secara keseluruhan
- e = Kesalahan dalam proses pengambilan sampel, misalnya 5 %

Jadi, perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{52}{1 + 52 (0,05)^2} = 46 \text{ Sampel}$$

Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Metode sampling simple random sampling digunakan untuk menentukan subjek penelitian.

Metode Pengolahan Data

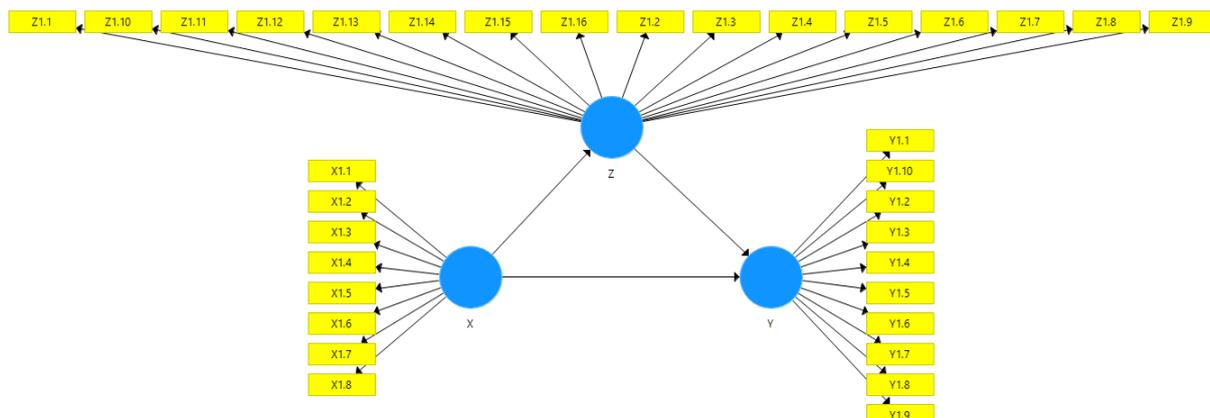
Metode kuantitatif digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini serta untuk mengumpulkan informasi yang dapat membantu memecahkan masalah penelitian. Aplikasi Statistik SmartPLS versi 3.2.9 akan membantu metode pengolahan data ini.

Metode Analisis Data

Metode Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Statistika Inferensial dengan Metode Analisis Data Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) yang Berbasis Variance (Variance Base) untuk menganalisis data. Aplikasi Statistik SmartPLS versi 3.2.9 digunakan sebagai media estimator data.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Statistika Inferensial dengan Metode Analisis Data Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) yang Berbasis Variance (Variance Base), dimana diagram jalur pada penelitian ini terdapat pada Gambar berikut ini.



Gambar Model Struktural Penelitian Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

1. Evaluasi Model Pengukuran Outer Model.

Pada penelitian ini untuk memperoleh hasil evaluasi model pengukuran outer model akan dievaluasi dengan 2 metode, yaitu : *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*.

a) Uji Validitas (*Convergent Validity Test dan Discriminant Validity Test*).

➤ *Convergent Validity Test*.

Dalam penelitian ini, beban faktor pada indikator-indikator, yang mengukur konstruk penelitian, digunakan untuk memperoleh hasil estimasi dari **Convergent Validity Test** dalam PLS dengan indikator reflektif yang digunakan dalam model penelitian ini. Jika nilai faktor pengisi lebih besar dari 0,7, indikator tersebut dianggap valid. Hasil estimasi data uji loading factor menggunakan software SmartPLS berikut:

Tabel Tabulasi Estimasi Data Loading Factor Variabel X1

| Item | Loading Factor | Ketentuan Standar Validitas Loading Factor | Ket. |
|------|----------------|--|-------|
| X1.1 | 0.874 | 0.7 | Valid |
| X1.2 | 0.842 | 0.7 | Valid |
| X1.3 | 0.872 | 0.7 | Valid |
| X1.4 | 0.863 | 0.7 | Valid |
| X1.5 | 0.849 | 0.7 | Valid |
| X1.6 | 0.867 | 0.7 | Valid |
| X1.7 | 0.818 | 0.7 | Valid |
| X1.8 | 0.898 | 0.7 | Valid |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Tabel Tabulasi Estimasi Data Loading Factor Variabel Y1

| Item | Loading Factor | Ketentuan Standar Validitas Loading Factor | Ket. |
|-------|----------------|--|-------|
| Y1.1 | 0.915 | 0.7 | Valid |
| Y1.10 | 0.885 | 0.7 | Valid |
| Y1.2 | 0.866 | 0.7 | Valid |
| Y1.3 | 0.896 | 0.7 | Valid |
| Y1.4 | 0.914 | 0.7 | Valid |
| Y1.5 | 0.875 | 0.7 | Valid |
| Y1.6 | 0.906 | 0.7 | Valid |
| Y1.7 | 0.868 | 0.7 | Valid |
| Y1.8 | 0.914 | 0.7 | Valid |
| Y1.9 | 0.805 | 0.7 | Valid |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Tabel Tabulasi Estimasi Data Loading Factor Variabel Z1

| Item | Loading Factor | Ketentuan Standar Validitas Loading Factor | Ket. |
|-------|----------------|--|-------|
| Z1.1 | 0.906 | 0.7 | Valid |
| Z1.10 | 0.923 | 0.7 | Valid |
| Z1.11 | 0.917 | 0.7 | Valid |
| Z1.12 | 0.907 | 0.7 | Valid |
| Z1.13 | 0.916 | 0.7 | Valid |
| Z1.14 | 0.901 | 0.7 | Valid |
| Z1.15 | 0.908 | 0.7 | Valid |
| Z1.16 | 0.847 | 0.7 | Valid |
| Z1.2 | 0.886 | 0.7 | Valid |
| Z1.3 | 0.913 | 0.7 | Valid |
| Z1.4 | 0.887 | 0.7 | Valid |
| Z1.5 | 0.910 | 0.7 | Valid |
| Z1.6 | 0.881 | 0.7 | Valid |
| Z1.7 | 0.904 | 0.7 | Valid |



| | | | |
|------|-------|-----|-------|
| Z1.8 | 0.905 | 0.7 | Valid |
| Z1.9 | 0.907 | 0.7 | Valid |
| Z1.1 | 0.907 | 0.7 | Valid |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Hasil estimasi data uji validitas konvergen menyatakan bahwa semua data setiap item konstruk adalah valid. Hasil ini didasarkan pada loading factor, indikator konstruk penelitian yang memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7. Dari hasil estimasi data menyatakan bahwa semua item konstruk dalam penelitian valid dan layak untuk dimasukkan kedalam proses estimasi data uji validitas konvergen selanjutnya.

➤ **Discriminant Validity Test.**

Uji validitas data berikutnya dilakukan untuk mendapatkan hasil evaluasi model pengukuran luar model. Ini dilakukan untuk mengetahui apakah indikator konstruk tertentu tidak memiliki korelasi kuat dengan indikator konstruk yang lain. Didasarkan pada cross-loading pengukuran dengan konstruk, diskriminant validitas model pengukuran reflektif indikator dinilai. Apabila korelasi pada item konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran blok lainnya, maka konstruk pada variabel laten lebih baik memprediksi ukuran blok. Dengan kata lain, nilai cross loading item konstruk ini akan lebih besar dari pada nilai cross loading pada item konstruk yang lainnya.

Tabel Tabulasi Uji Validitas Diskriminan Dengan Cross Loading Factor Variabel X1

| | KINERJA KARYAWAN | MOTIVASI | PEMBERIAN INSENTIF | Keterangan |
|------|------------------|----------|--------------------|------------|
| X1.1 | 0.745 | 0.584 | 0.874 | Baik |
| X1.2 | 0.664 | 0.525 | 0.842 | Baik |
| X1.3 | 0.725 | 0.621 | 0.872 | Baik |
| X1.4 | 0.674 | 0.544 | 0.863 | Baik |
| X1.5 | 0.672 | 0.551 | 0.849 | Baik |
| X1.6 | 0.630 | 0.472 | 0.867 | Baik |
| X1.7 | 0.695 | 0.485 | 0.818 | Baik |
| X1.8 | 0.743 | 0.640 | 0.898 | Baik |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Tabel Tabulasi Uji Validitas Diskriminan Dengan Cross Loading Factor Variabel Y1

| | KINERJA KARYAWAN | MOTIVASI | PEMBERIAN INSENTIF | Keterangan |
|-------|------------------|----------|--------------------|------------|
| Y1.1 | 0.915 | 0.754 | 0.776 | Baik |
| Y1.10 | 0.885 | 0.764 | 0.664 | Baik |
| Y1.2 | 0.866 | 0.741 | 0.660 | Baik |
| Y1.3 | 0.896 | 0.771 | 0.753 | Baik |
| Y1.4 | 0.914 | 0.737 | 0.701 | Baik |
| Y1.5 | 0.875 | 0.706 | 0.754 | Baik |
| Y1.6 | 0.906 | 0.752 | 0.723 | Baik |
| Y1.7 | 0.868 | 0.676 | 0.670 | Baik |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Tabel Tabulasi Uji Validitas Diskriminan Dengan Cross Loading Factor Variabel Z1

| | KINERJA KARYAWAN | MOTIVASI | PEMBERIAN INSENTIF | Keterangan |
|-------|------------------|----------|--------------------|------------|
| Z1.1 | 0.778 | 0.862 | 0.578 | Baik |
| Z1.10 | 0.734 | 0.864 | 0.611 | Baik |
| Z1.11 | 0.737 | 0.854 | 0.624 | Baik |

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|------|
| Z1.12 | 0.811 | 0.913 | 0.670 | Baik |
| Z1.13 | 0.777 | 0.895 | 0.666 | Baik |
| Z1.14 | 0.706 | 0.893 | 0.527 | Baik |
| Z1.15 | 0.760 | 0.895 | 0.579 | Baik |
| Z1.16 | 0.697 | 0.857 | 0.502 | Baik |
| Z1.2 | 0.709 | 0.895 | 0.543 | Baik |
| Z1.3 | 0.674 | 0.876 | 0.519 | Baik |
| Z1.4 | 0.607 | 0.819 | 0.435 | Baik |
| Z1.5 | 0.685 | 0.846 | 0.611 | Baik |
| Z1.6 | 0.620 | 0.842 | 0.443 | Baik |
| Z1.7 | 0.682 | 0.883 | 0.508 | Baik |
| Z1.8 | 0.741 | 0.861 | 0.575 | Baik |
| Z1.9 | 0.717 | 0.911 | 0.555 | Baik |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing item konstruk akan dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk dengan konstruk yang lainnya, juga dikenal sebagai korelasi variabilitas tetap, adalah metode tambahan yang dapat digunakan untuk mengukur validitas diskriminan. Dalam model ini, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap nilai item konstruk yang lebih besar dari pada korelasi antara satu konstruk dan konstruk lainnya, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel Tabulasi Uji Validitas Diskriminan Menggunakan Average Variance Extracted
Fornell-Larcker Criterion**

| | KINERJA KARYAWAN | MOTIVASI | PEMBERIAN INSENTIF |
|--------------------|------------------|----------|--------------------|
| KINERJA KARYAWAN | 0.885 | | |
| MOTIVASI | 0.823 | 0.873 | |
| PEMBERIAN INSENTIF | 0.808 | 0.646 | 0.860 |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Hasil estimasi yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Oleh karena itu, berdasarkan hasil estimasi data dari dua metode yang telah dibahas di atas, dapat dinyatakan bahwa semua item konstruk yang terdapat dalam model estimasi telah memenuhi ketentuan kriteria uji Validitas Discriminant.

b) Uji Reliabilitas/ Uji Reliabilitas Komposit.

Jika nilai Reliabilitas Komposit (Composite Reliability) di atas 0,7 (atau lebih dari 0,7), kriteria variabel dikatakan mampu memenuhi ketentuan Reliabilitas Komposit. Selain nilai Composite Reliability, penelitian juga menggunakan nilai Alpha Cronbach untuk menemukan ketentuan reliabilitas.

Tabel Uji Reliabilitas Menggunakan Nilai Cronbach's Alpha dan Reliabilitas Komposit

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|--------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| KINERJA KARYAWAN | 0.969 | 0.970 | 0.973 | 0.783 |
| MOTIVASI | 0.979 | 0.981 | 0.981 | 0.763 |
| PEMBERIAN INSENTIF | 0.950 | 0.952 | 0.958 | 0.740 |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Menurut tabel di atas, hasil estimasi data penelitian menunjukkan bahwa konstruk atau indikator yang dievaluasi secara relatif dapat memenuhi syarat dan



ketentuan teori sebelumnya. Nilai Alpha Cronbach dan Nilai Reliabilitas Komposit memiliki nilai diatas 0,7.

2. Uji Kelayakan Model.

Pada penelitian ini untuk mengukur model fit model atau goodness of fit (GOFI) menggunakan indikator yaitu; the Squared Euclidean distance (d_ULS); Standardized Root Mean Square Residual (SRMR); the Geodesic Distance (d_G); Chi Square.

Tabel Uji Goodness Of Fit Model

| | Model Saturated | Model Estimasi | Kreteria Model Fit | Keterangan |
|------------|-----------------|----------------|--------------------|------------|
| SRMR | 0.058 | 0.058 | < 0,08 | Baik |
| d_ ULS | 2.017 | 2.017 | > 2.00 | Baik |
| d_ G | 5.846 | 5.846 | > 0,90 | Baik |
| Chi-Square | 882.987 | 882.987 | Relatif besar | Baik |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Nilai estimasi model untuk uji kecocokan model SRMR adalah 0,058. Hasil menunjukkan indeks kesesuaian yang sesuai dengan nilai yang disarankan, yaitu sebesar 0,08. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan model dengan menggunakan kategori SRMR. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) adalah penilaian rerata perbedaan antara korelasi yang diamati dengan yang diharapkan, dengan nilai SRMR 0,058 kurang dari 0,08, yang merupakan kualitas pengukuran yang sesuai untuk PLS-SEM, yang digunakan untuk mencegah misspecification model (Henseler et al., 2014). Nilai estimasi model pada uji kecocokan model d_ ULS adalah 2,017, yang menunjukkan bahwa model pengukuran estimasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori d_ ULS. Nilai estimasi model pada uji kecocokan model d_ G adalah 5,846, yang menunjukkan bahwa model pengukuran penelitian ini terkategori ke dalam kategori d_ G juga.

3. Uji Multikolinieritas.

Menurut , kriteria pengujian VIF menunjukkan bahwa terdapat masalah multikolinieritas apabila nilai VIF diatas 5 ($VIF > 5$) dan sebaliknya jika nilai VIF dibawah 5 ($VIF < 5$) menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas.

Tabel Uji Multikolinieritas Data

| | KINERJA KARYAWAN | MOTIVASI | PEMBERIAN INSENTIF |
|--------------------|------------------|----------|--------------------|
| KINERJA KARYAWAN | | | |
| MOTIVASI | 1.716 | | |
| PEMBERIAN INSENTIF | 1.716 | 1.000 | |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Nilai VIF keseluruhan di bawah 5,00, menurut Tabel di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas atau hubungan yang rendah antara variabel eksogen.

4. Uji Hipotesis.

Hipotesis antar konstruk endogen terhadap konstruk eksogen dengan metode resampling bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser (Ghozali, 2016). Dengan

menggunakan metode resampling dan statistik uji-t, data terdistribusi bebas dapat digunakan tanpa asumsi distribusi normal dan sampel yang besar. Nilai t-tabel **one tailed test** yang dihasilkan oleh penelitian ini dengan nilai signifikansi 0,05 digunakan untuk membuat keputusan tentang penerimaan hipotesis:

- Nilai outer weight setiap konstruksinya dan nilai signifikansinya. Nilai besaran weight yang direkomendasikan adalah t-statistik > t-tabel dan untuk $\alpha < 0,05$ pada uji one tailed.
- Melihat nilai inner weight interaksi antar variabel laten. Nilai weight dari korelasi harus menunjukkan arah positif dengan ketentuan t-statistik > t-tabel untuk sig. $\alpha < 0,05$ pada uji one tailed.
- Hipotesis Alternatif (H_a) penelitian diterima apabila skor weight dari interaksi antar variabel laten menunjukkan arah positif dengan nilai sig. t-statistik < 0,05 (sig. $\alpha < 0,05$):
- Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak apabila nilai weight dari interaksi antar variabel menunjukkan t-statistik < t-tabel dan untuk sig. $\alpha > 0,05$;

Pengaruh Langsung.

Pada penelitian ini terdapat 3 hipotesis dengan pengaruh langsung yang akan dijawab melalui hasil estimasi data yang terlihat di tabel berikut.

Tabel Uji Hipotesis Untuk Pengaruh Langsung

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------|
| MOTIVASI -> KINERJA KARYAWAN | 0.516 | 0.505 | 0.204 | 2.525 | 0.012 |
| PEMBERIAN INSENTIF -> KINERJA KARYAWAN | 0.475 | 0.485 | 0.212 | 2.237 | 0.026 |
| PEMBERIAN INSENTIF -> MOTIVASI | 0.646 | 0.657 | 0.130 | 4.964 | 0.000 |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Hasil dari uji hipotesis pertama menentukan apakah motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai t-statistik interaksi antar variabel adalah 2,525, dengan nilai P-value 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Artinya, apabila motivasi ditingkatkan, itu memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil estimasi data menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa jika karyawan diberi kompensasi yang lebih baik, mereka akan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Apakah motivasi dipengaruhi secara signifikan oleh insentif adalah subjek dari Hipotesis Ketiga. Hasil estimasi data menunjukkan bahwa nilai t-statistik interaksi antar variabel adalah 4,964, dan nilai P-value adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Menurut hasil estimasi data, kedua variabel tersebut memiliki efek positif yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa memberi karyawan lebih banyak insentif akan membuat mereka lebih termotivasi..

Pengaruh Tidak Langsung.

Pada penelitian ini terdapat 3 hipotesis dengan pengaruh tidak langsung yang akan dijawab melalui hasil estimasi data yang terlihat pada table berikut ini.



Tabel Uji Hipotesis Untuk Pengaruh Tidak Langsung

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------|
| PEMBERIAN INSENTIF -> MOTIVASI -> KINERJA KARYAWAN | 0.333 | 0.325 | 0.143 | 2.336 | 0.020 |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Pengujian pengaruh tidak langsung pada variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja karyawan berdasarkan variabel intervening motivasi. Dengan nilai t-statistic 2,336 dan nilai P-value 0,020 lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), telah ditemukan pengaruh motivasi sebagai variabel intervensi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif secara tidak langsung melalui motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif relatif, yang menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan sebagai alat untuk mengestimasi model struktural (inner model). Nilai Ketentuan 0,75 menunjukkan model kuat, nilai 0,50 menunjukkan model moderat, dan nilai 0,25 menunjukkan model lemah. Apabila nilai koefisien determinasi yang semakin tinggi, maka akan semakin baik nilai prediksi yang diajukan.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| KINERJA KARYAWAN | 0.808 | 0.799 |
| MOTIVASI | 0.417 | 0.404 |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2023.

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel penggunaan menunjukkan kepuasan pengguna yang kuat dan nilai penelitian yang moderat. Dengan kata lain, penelitian tentang kepuasan pengguna sangat kuat atau sangat penting. Nilai R^2 Variabel Pemberian Insentif terhadap Variabel Motivasi adalah 0,417, yang menunjukkan bahwa variabel bebas relatif mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,417, atau 41,7%, sedangkan bagian yang tersisa, 59,3%, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai R^2 Variabel Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan adalah 0,808, yang menyatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,808, atau 80,8%, sedangkan sisanya, 19,2%, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Pembahasan Data.

Apakah motivasi karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja mereka diukur dengan pengaruh langsung pada Hipotesis pertama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik interaksi antar variabel adalah 2,525, dan nilai P adalah 0,012 kurang dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Hasil estimasi data menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak positif yang signifikan terhadap satu sama lain; dengan kata lain, peningkatan motivasi karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh insentif yang diberikan adalah subjek dari hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik interaksi antar variabel adalah 2,237, dan nilai P

sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$). Hasil estimasi data menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi untuk karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Apakah motivasi dipengaruhi secara signifikan oleh insentif adalah subjek dari Hipotesis Ketiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik yang menggambarkan interaksi antara variabel adalah 4,964, dan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil estimasi data menunjukkan bahwa interaksi kedua variabel tersebut memiliki efek positif yang signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan insentif untuk karyawan akan meningkatkan motivasi mereka.

Pengujian pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja karyawan berdasarkan variabel intervening motivasi. Dengan nilai t-statistic = 2,336 dan nilai P-value = 0,020 yang lebih besar dari 0,05 ($0,020 > 0,05$), telah ditemukan pengaruh motivasi sebagai variabel intervensi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, yang berarti pemberian insentif secara tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel intervening berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening.

E. KESIMPULAN

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat dibuat dari hasil estimasi data dan analisis data penelitian, yaitu :

1. Hipotesis Alternatif yang pertama, menguji apakah Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Dari hasil estimasi data, interaksi kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya apabila Pemberian Insentif ditingkatkan, maka akan membawa dampak kepada peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
2. Hipotesis Alternatif yang kedua, menguji apakah Motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil estimasi data, interaksi kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya apabila Motivasi Karyawan ditingkatkan, maka akan membawa dampak kepada peningkatan Kinerja Karyawan.
3. Hipotesis Alternatif yang ketiga, menguji apakah Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil estimasi data, interaksi kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya apabila Pemberian Insentif ditingkatkan, maka akan membawa dampak kepada peningkatan Kinerja Karyawan.
4. Pengujian pengaruh tidak langsung *Pemberian Insentif* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *mediasi*. Dari hasil estimasi data menunjukkan bahwa *Pemberian Insentif* secara tidak langsung melalui Motivasi sebagai variabel *mediasi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Pemberian Insentif relatif mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *mediasi*.
5. Nilai R^2 untuk Variabel Pemberian Insentif terhadap Variabel Motivasi adalah sebesar 0,417 memiliki arti bahwa variabel bebas relatif mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,417 atau sebesar 41,7% sedangkan sisanya yaitu 59,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan untuk nilai R^2 untuk Variabel Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,808 memiliki arti bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,808 atau sebesar 80,8%



sedangkan sisanya yaitu 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing, 3*.
- Dewintha, A., Fitriyah, N., & Rande, S. (2018). Pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat samarinda utara. *E-Journal Administrative Reform, 5(3)*, 588–601.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 85–96*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. *Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen Jr, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods, 17(2)*, 182–209.
- Irviani, F. (2018). Pengantar Manajemen. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Safitri, Y. (2018). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. *CV. Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. *Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta, 244*.