

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN

Ong Ivan, Alimuddin Rizal

Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia

Email: ariri@edu.unisbank.ac.id, ariri@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh insentif terhadap motivasi dan semangat kerja serta dampaknya untuk kinerja. Objek dalam penelitian ini adalah CV Bintang Utama yang memiliki usaha di bidang perbengkelan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan pendekatan regresi linier, kelima hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta memiliki dampak yang baik terhadap kinerja.

Kata Kunci: insentif; motivasi; semangat kerja; kinerja

Abstract

This study focuses on examining the effect of incentives on motivation and morale and their impact on performance. The object of this research is CV Bintang Utama which has a business in the workshop sector. The number of samples in this study were 102 respondents. Data processing in this study using SPSS software. Based on statistical tests using a linear regression approach, the five hypotheses were accepted. Based on the results of the study, it can be concluded that increasing incentives can increase motivation and morale and have a good impact on performance.

Keywords: incentives; motivation; work effort; performance

Pendahuluan

Kemajuan Teknologi berdampak pada berbagai sektor, termasuk sektor industri otomotif. Kemajuan dan perkembangan industri otomotif mempengaruhi meningkatnya permintaan akan layanan jasa bengkel (motor maupun mobil). Oleh karena itu semakin meningkat pula persaingan antar usaha jasa perbengkelan, bengkel dengan layanan yang baik yang akan mampu bertahan dalam persaingan. Di Semarang saat ini, terdapat banyak bengkel, beberapa bengkel besar di Semarang seperti Carfix, Astra, dan dealer-dealer mobil yang menyediakan jasa perbengkelan yang tersebar di seluruh wilayah Semarang. Setiap bengkel berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar dapat membuat pelanggan puas, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal ini akan semakin memberikan kontribusinya

jika perusahaan selalu berusaha untuk memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, sebagaimana disampaikan oleh (Libby & Lipe, 1992), insentif meningkatkan upaya, yang pada nantinya memetakan menjadi peningkatan kinerja.

Untuk itulah manajemen perusahaan harus mempunyai strategi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian insentif adalah satu strategi yang diterapkan perusahaan agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut agar dapat bekerja optimal dan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan melalui peningkatan semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat kerja maka produktivitas kerja meningkat pula, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti yang diungkapkan beberapa ahli seperti (Dessler, 2014) yang menyatakan bahwa insentif finansial diberikan sebagai balasan atas kinerja karyawan yang tingkat produksinya melebihi target perusahaan.

Untuk mencapai target perusahaan, karyawan juga perlu merasa termotivasi. Dengan termotivasi untuk bekerja maka diharapkan kinerjanya pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan teori harapan yang dikemukakan (Vroom, 1964). Teori Harapan menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu.

Penelitian yang akan penulis teliti berada di CV Bintang Utama. CV Bintang Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbengkelan mobil, *body repair* mobil, pengecatan mobil, variasi mobil, perbaikan mobil, service motor, dan perbaikan motor dengan nama bengkel Bintang Utama. Untuk mendukung usahanya, CV Bintang Utama bekerja sama dengan beberapa asuransi seperti ACA, Harta, Adira, Sinarmas, dan lainnya. Selain itu CV Bintang Utama juga bekerja sama dengan beberapa rental mobil dan kepolisian agar ketika terdapat kerusakan pada mobil-mobil ataupun adanya kecelakaan akan diarahkan ke bengkel Bintang Utama.

Dengan banyaknya pelanggan pada bengkel maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar perbaikan dapat selesai tepat waktu serta bagus dan rapi, tetapi yang terjadi banyak dari perbaikan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain bagian perbaikan, karyawan bagian piutang pada bengkel Bintang Utama juga tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga mempengaruhi *cash flow* Perusahaan, bagian pembelian sparepart juga tidak selalu memperoleh sparepart yang dibutuhkan dengan cepat sehingga mempengaruhi ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, banyaknya karyawan yang datang terlambat juga merupakan suatu permasalahan yang dialami Perusahaan.

Untuk mengatasi hal tersebut, CV Bintang Utama akan menggunakan insentif berupa bonus agar karyawan lebih semangat dalam bekerja, insentif berupa bonus akan diberikan dari hasil yang diperoleh Perusahaan di akhir bulan. Dengan adanya pemberian insentif berupa bonus yang diterapkan oleh Perusahaan maka diharapkan akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian diharapkan

pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan.

Mengingat betapa pentingnya pemberian insentif dalam upaya pengoptimalan kinerja karyawan, maka dalam penulisan tesis ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja dan Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Utama.

Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili), hal tersebut dikemukakan oleh (Sugiyono, 2008). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada CV Bintang Utama yang berjumlah 120 orang, sedangkan dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 92 Orang, tetapi dengan pertimbangan peneliti sampel diatas 100, maka sampel yang diambil menjadi 102.

Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh Slovin pada tahun 1960. Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 120 / (1 + (120 \times 0.05^2))$$

$$n = 120 / (1 + (120 \times 0.0025))$$

$$n = 120 / (1 + 0.3)$$

$$n = 120 / 1.3$$

$$n = 92,3076923076$$

A. Definisi Operasional

Tabel 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konsep	Dimensi	Indikator
1	Insentif	Menurut (Weihrich, Koontz, & O'Donnell, 1986) insentif adalah sesuatu yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi.	Uang Lingkungan kerja Partisipasi	1. Bonus 2. Upah dan Komisi 1. Penerangan 2. Keamanan kerja 3. Hubungan karyawan 1. Usia 2. Pendidikan 3. Lama tinggal

2	Motivasi	Menurut (McClelland, 2009) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan.	<i>Need for achievement</i> (Prestasi kerja)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan dan menyelesaikan target 2. Mengambil resiko 3. Terbuka terhadap umpan balik
			<i>Need for power</i> (Pengaruh)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengendalikan dan mempengaruhi 2. Memenangkan perdebatan 3. Menikmati status dan pengakuan
			<i>Need for affiliation</i> (Afiliasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian kelompok 2. Kerjasama 3. Target realistis
3	Semangat kerja	Menurut (Maier, 1965) semangat kerja diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa gairah dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.	Kegairahan / antusiasme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Minat kerja karyawan 3. Motivasi dalam bekerja
			Kualitas untuk bertahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kepercayaan karyawan 2. Kondisi kerja 3. Tingkat kenyamanan karyawan
			Kekuatan untuk melawan frustrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesulitan kerja 2. Tingkat semangat kerja karyawan 3. Beban kerja
			Semangat berkelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar karyawan 2. Kerjasama karyawan 3. Partisipasi dalam kelompok.
4	Kinerja	(GÓMEZ-MEJIA & ROBERT, n.d.) berpendapat kinerja adalah hasil perkalian antara kemampuan (<i>ability</i>) dengan motivasi (<i>motivation</i>). Faktor individual berpengaruh pada kinerja. Beberapa variabel yang juga turut menentukan dalam kinerja yaitu situasi kerja, suasana kerja, atau iklim organisasi (<i>work situation</i>) yaitu sejauh	Kualitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keakuratan dan kelengkapan dalam pengerjaan tugas 2. Kualitas penyelesaian tugas 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
			Kuantitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian pekerjaan berdasarkan target.
			Pengetahuan jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan bidang tugas melalui ketrampilan dan

mana karyawan menyukai tanggung jawab atas pekerjaannya, seberapa baik hubungan pergaulan dengan atasan dan seberapa banyak kompetensi yang diberikan atas usaha-usaha yang dilakukan dalam pekerjaannya.	Kerjasama	<p>pengetahuan yang dimiliki</p> <p>2. Pengalaman bidang tugas.</p> <p>1. Menjalin kerjasama yang kompak dengan pelanggan dan rekan kerja</p> <p>2. Aktif membantu rekan kerja.</p>
	Inisiatif	<p>1. Aktif memberikan saran perbaikan dan solusi</p>
	Kualitas diri	<p>1. Memiliki sikap jujur dalam bekerja</p> <p>2. Selalu berpenampilan menarik</p> <p>3. Patuh dan bertanggungjawab</p>

Sumber: Dielaborasi Dari Berbagai Studi, 2021

B. Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2008), Skala Pengukuran adalah merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala merupakan suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Dalam melakukan analisis statistik, perbedaan jenis data akan sangat berpengaruh terhadap pemilihan model ataupun alat uji statistic yang akan digunakan. (Sekaran, 2006).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Ordinal dimana biasanya diukur dengan peringkat dalam angka 1-7.

Hasil Dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Pengujian validitas diperlukan untuk mengukur keyakinan pada setiap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner atau indikator yang digunakan. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	KMO	Kreteria KMO	Indikator	Loading Faktor	Kreteria Loading Faktor	Keterangan
Insentif (X1)	0,778	> 0,5	X1.1	0,704	> 0,4	Valid
			X1.2	0,809	> 0,4	Valid

Variabel	KMO	Kreteria KMO	Indikator	Loading Faktor	Kreteria Loading Faktor	Keterangan			
			X1.3	0,840	> 0,4	Valid			
			X1.4	0,695	> 0,4	Valid			
			X1.5	0,764	> 0,4	Valid			
			X1.6	0,832	> 0,4	Valid			
			X1.7	0,738	> 0,4	Valid			
			X1.8	0,716	> 0,4	Valid			
			Motivasi (Y1)	0,843	> 0,5	Y1.1	0,854	> 0,4	Valid
						Y1.2	0,862	> 0,4	Valid
						Y1.3	0,805	> 0,4	Valid
			Y1.4	0,429	> 0,4	Valid			
			Y1.5	0,869	> 0,4	Valid			
			Y1.6	0,866	> 0,4	Valid			
			Y1.7	0,868	> 0,4	Valid			
			Y1.8	0,509	> 0,4	Valid			
			Y1.9	0,883	> 0,4	Valid			
			Semangat Kerja (Y2)	0,773	> 0,5	Y2.1	0,838	> 0,4	Valid
						Y2.2	0,588	> 0,4	Valid
						Y2.3	0,926	> 0,4	Valid
						Y2.4	0,623	> 0,4	Valid
						Y2.5	0,839	> 0,4	Valid
						Y2.6	0,677	> 0,4	Valid
			Y2.7	0,905	> 0,4	Valid			
			Y2.8	0,916	> 0,4	Valid			
			Y2.9	0,919	> 0,4	Valid			
			Y2.10	0,903	> 0,4	Valid			
			Y2.11	0,536	> 0,4	Valid			
			Y2.12	0,826	> 0,4	Valid			
			Kinerja (Y3)	0,826	> 0,5	Y3.1	0,774	> 0,4	Valid
						Y3.2	0,881	> 0,4	Valid
						Y3.3	0,486	> 0,4	Valid
						Y3.4	0,804	> 0,4	Valid
						Y3.5	0,893	> 0,4	Valid
						Y3.6	0,520	> 0,4	Valid
			Y3.7	0,881	> 0,4	Valid			
			Y3.8	0,912	> 0,4	Valid			
			Y3.9	0,894	> 0,4	Valid			
			Y3.10	0,882	> 0,4	Valid			
			Y3.11	0,569	> 0,4	Valid			
			Y3.12	0,902	> 0,4	Valid			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Nilai KMO variabel Insentif (X1), Motivasi (Y1), Semangat kerja (Y2), dan Kinerja Karyawan (Y3) lebih besar dari 0,5. Serta semua indikator di setiap variabel mempunyai nilai *loading factor* (LF) lebih dari 0,4.

Nilai KMO merupakan nilai untuk kecukupan sampel jadi variabel Insentif (X1), Motivasi (Y1), Semangat kerja (Y2), dan Kinerja Karyawan (Y3) dengan nilai lebih

besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan keempat variabel memenuhi untuk kecukupan sampelnya. Dan keempat variabel mempunyai nilai *loading factor* (LF) lebih dari 0,4, yang berarti dapat disimpulkan semua indikator valid.

B. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan jawaban dari suatu pertanyaan atau dengan kata lain untuk mengetahui derajat stabilitas alat ukur.

No	Variabel	Cronbach h Alpha	>/<	r standar	Keterangan
1	Insentif (X1)	.783	>	0,70	Reliabel
2	Motivasi (Y1)	.782	>	0,70	Reliabel
3	Semangat Kerja (Y2)	.777	>	0,70	Reliabel
4	Kinerja (Y3)	.776	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Insentif (X1), Motivasi (Y1), Semangat Kerja (Y2), dan Kinerja (Y3) semuanya lebih besar dari 0,70 (r standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

Pengujian reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur apakah keempat variabel dapat diukur dengan alat apapun dan dalam situasi dan kondisi apapun. Keempat variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga keempat variabel disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel yang berarti keempat variabel akan konsisten jika diuji dengan alat apapun dan dalam situasi serta kondisi apapun.

C. Uji Regresi

Berikut hasil output regresi dari persamaan model 1 dan model 2.

Persamaan	Uji Model			Uji t			Keterangan Hipotesis
	<i>Adjusted R Square</i>	F Hitung	<i>Sig</i>	β	t	<i>sig</i>	
Model 1	.399	67.918	.000				
IN – MT				.636	8.241	.000	Diterima
Model 2	.455	85.447	.000				
IN – SK				.679	9.244	.000	Diterima
Model 3	.799	135.059	.000				
IN – KN				.457	7.196	.000	Diterima
MT – KN				.375	5.604	.000	Diterima
SK – KN				.178	2.528	.013	Diterima
Ket	IN =	Insentif (X1)					
	SK =	Semangat Kerja (Y1)					
	MT =	Motivasi (Y2)					
	KN =	Kinerja (Y3)					

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil uji regresi dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,636 X_1 + e_1 \quad (\text{Model 1})$$

$$Y_2 = 0,679 X_1 + e_1 \quad (\text{Model 2})$$

$$Y_3 = 0,457 X_1 + 0,375 Y_1 + 0,178 Y_2 + e_1 \quad (\text{Model 3})$$

D. Uji Model

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa:

1. Model 1

Angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* Model 1 sebesar 0,399. Hal ini berarti bahwa variabel insentif dapat menjelaskan variasi dari variabel motivasi sebesar 39,9% sedangkan yang 60,1% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti.

Dari hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 67.918 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu insentif (X) dapat mempengaruhi variabel dependen motivasi (Y1) secara simultan dan signifikan.

2. Model 2

Angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* Model 2 sebesar 0,455. Hal ini berarti bahwa variabel insentif dapat menjelaskan variasi dari variabel semangat kerja sebesar 45,5% sedangkan yang 54,5% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti.

Dari hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 85.447 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu insentif (X) dapat mempengaruhi variabel dependen semangat kerja (Y2) secara simultan dan signifikan.

3. Model 3

Angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* Model 3 sebesar 0,799. Hal ini berarti bahwa variabel insentif, motivasi dan semangat kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja sebesar 79,9% sedangkan yang 20,1% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti.

Dari hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 135.059 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu insentif (X), motivasi (Y1) dan semangat kerja (Y2) dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja (Y3) secara simultan dan signifikan.

E. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Model 1:

Berdasarkan uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (sign) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 dengan nilai beta (β_1) sebesar 0,636 bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis satu (H1) ini diterima atau tidak ditolak, artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2. Model 2:

Berdasarkan uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (sign) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 dengan nilai beta (β_1) sebesar 0,679 bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis satu (H2) ini diterima atau tidak ditolak, artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3. Model 3:

- a. Berdasarkan uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (sign) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 dengan nilai beta (β_1) sebesar 0,457 bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis satu (H3) ini diterima atau tidak ditolak, artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b. Berdasarkan uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (sign) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 dengan nilai beta (β_1) sebesar 0,375 bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis satu (H4) ini diterima atau tidak ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Berdasarkan uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (sign) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 dengan nilai beta (β_1) sebesar 0,178 bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis lima (H5) ini diterima atau tidak ditolak, artinya semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

F. Uji Mediasi

Pengaruh Motivasi dalam memediasi hubungan Insentif terhadap Kinerja

Berikut hasil pengujian motivasi dalam memediasi hubungan insentif terhadap kinerja.

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,4290	,0762	,2797	,5783	5,6328	,0000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil di atas di dapat $Sig = 0.000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dengan menggunakan analisis jalur bisa dibuat perhitungan sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung insentif terhadap kinerja = 0,457.
- b. Pengaruh insentif terhadap motivasi = 0,636 dan pengaruh motivasi terhadap kinerja = 0,375, dengan demikian pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar $0,636 \times 0,375 = 0.238$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung insentif terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih baik dikarenakan pengaruh tidak langsung melalui motivasi lebih lemah pengaruhnya daripada pengaruh langsung.

1. Pengaruh Semangat Kerja dalam memediasi hubungan Insentif terhadap Kinerja
Berikut hasil pengujian semangat kerja dalam memediasi hubungan insentif terhadap kinerja.

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,3750	,0803	,2176	,5325	4,6690	,0000

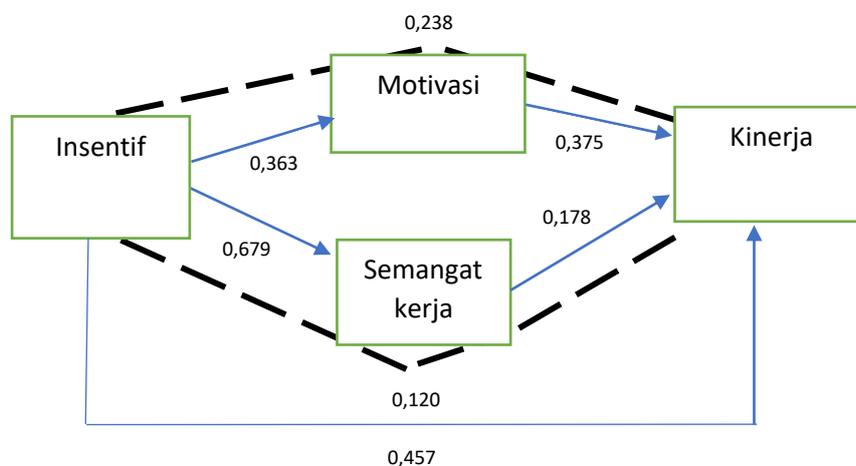
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil di atas di dapat Sig = 0.000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memediasi insentif terhadap kinerja.

Selanjutnya dengan menggunakan analisis jalur bisa dibuat perhitungan sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung insentif terhadap kinerja = 0,457.
- b. Pengaruh insentif terhadap semangat kerja = 0,679 dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja = 0,178, dengan demikian pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja melalui semangat kerja adalah sebesar $0,679 \times 0,178 = 0,120$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung insentif terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja melalui semangat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung menjadi lebih baik dikarenakan pengaruh tidak langsung melalui semangat kerja memiliki pengaruh yang lebih lemah daripada pengaruh langsung. Dari hasil uji mediasi digambarkan analisis jalur sebagai berikut:



Dari analisis jalur diatas, pengaruh insentif ke kinerja lebih besar daripada pengaruh insentif melalui motivasi maupun pengaruh insentif melalui semangat kerja, dengan demikian maka pengaruh langsung menjadi lebih baik daripada pengaruh tidak langsung.

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan, pertanyaan penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang telah dianalisis sebagaimana dijelaskan diatas, maka disimpulkan bahwa: 1). Dari 5 hipotesis yang diajukan , terbukti seluruh hipotesis diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan kinerja yang baik perlu dibangun semangat kerja karyawan dan motivasi yang dilandasi oleh insentif yang baik. 2). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah insentif dengan nilai β sebesar 0,457. 3). Variabel yang paling dominan dipengaruhi oleh insentif adalah semangat kerja dengan nilai β sebesar 0,679. 4). Insentif yang diberikan oleh Perusahaan belum terlalu memuaskan karyawan, ini terlihat dari jawaban kuesioner dari karyawan yang rata-rata menjawab netral untuk variabel insentif. 5). Berdasarkan nilai *Adjusted R Square*, model ketiga menjadi model penelitian terbaik yang mampu menjelaskan variabel dependennya.

BIBLIOGRAFI

- Dessler, Gary. (2014). *Dessler, Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Pt Indeks: Jakarta Barat.* Jakarta Barat: Pt Indeks.
- Gómez-Mejia, Luis R., & Robert, Balkin David B. Y. Candy. (N.D.). L.(1995) *Managing Human Resources. Nueva Jersey: Englewood Cliffs.* [Google Scholar](#)
- Libby, Robert, & Lipe, Marlys Gascho. (1992). Incentives, Effort, And The Cognitive Processes Involved In Accounting-Related Judgments. *Journal Of Accounting Research, 30(2)*, 249–273. [Google Scholar](#)
- Maier, Norman R. F. (1965). *Psychology In Industry.* [Google Scholar](#)
- Mcclelland, David C. (2009). *Entrepreneur Behavior And Characteristics Of Entrepreneurs.* The Achieving Society.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business= Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1.* [Google Scholar](#)
- Sugiyono, Metode. (2008). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.* [Google Scholar](#)
- Vroom, Victor H. (1964). *Work And Motivation.* New York: John Willey & Sons. *Inc. Vroomwork And Motivation1964, 38.* [Google Scholar](#)
- Wehrich, Heinz, Koontz, Harold, & O'donnel, Cyril. (1986). *Manajemen.* Edisi Kedelepan. Jilid. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Ong Ivan, Alimuddin Rizal (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

