

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. BINTANG EKATAMA VISINDO

Manda Valentiana¹, Atik Atikah²

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhamadiyah Tangerang
Email : mandavIntiana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bintang Ekatama Visindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 50. Objek pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Bintang Ekatama Visindo. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena populasi pada PT. Bintang Ekatama Visindo hanya sedikit. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kemudian data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan bantuan software SPSS 26. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis jalur dan uji sobel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y), insentif (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z), kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y), insentif (X) berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada PT. Bintang Ekatama Visindo.

Keywords: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Insentif.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Bintang Ekatama Visindo. This research uses quantitative methods with a research sample of 50. The object of this research is all employees at PT Bintang Ekatama Visindo. This study uses a saturated sample, because the population at PT Bintang Ekatama

Article History

Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Mei 2025

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Visindo is only a few. Data collection in this study used primary data obtained by distributing questionnaires and then secondary data obtained from the company. The analysis technique in this study uses path analysis with the help of SPSS 26 software. The methods used in this research are descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, correlation test, path analysis and sobel test. The results of this study show that incentives (X) have a positive and significant effect directly on employee performance (Y), incentives (X) have a positive and significant effect directly on job satisfaction (Z), job satisfaction (Z), and job satisfaction (Z). (Z) has a positive and significant effect directly on employee performance (Y), incentives (X) have a positive and significant effect indirectly on employee performance (Y) through job satisfaction (Z) at PT Bintang Ekatama Visindo.

Keywords: Performance Employee, Job Satisfaction, Incentive.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yaitu Sumber Daya Manusia, sehingga setiap organisasi harus dapat meningkatkan kualitas dari kinerja sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya memang organisasi atau perusahaan tidak hanya dapat mengharapkan sumber daya manusia yang cekatan dan cerdas, namun penting juga organisasi mengharapkan karyawannya mau atau ingin bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Anshori (2024:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Pendekatan strategi untuk mengelola fungsi-fungsi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan/profit dengan memaksimalkan kemampuan SDM untuk berjalan selaras dengan strategi bisnis perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia harus dapat mengelola tenaga kerja yang ada di perusahaan suatu organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi, pada dasarnya untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, memerlukan sebuah strategi pengelolaan sumber daya manusia. Ini dapat membantu perusahaan agar lebih berkembang, terutama untuk menghadapi era yang dinamis seperti saat ini. (Pratama, 2021).

Keberhasilan dari suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor manusia atau karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang baik dapat membantu mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan.

Kinerja menurut Hatuwe (2022:32) adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dari segi kuantitas dan kualitas berdasarkan hak dan tanggung jawab yang diperlukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang kompeten menurut hukum tanpa melanggar hukum. dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perilaku

etis. Fauzi dan Nugroho (2020:2) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu, termasuk barang/produk dan jasa, yang sering dijadikan dasar penilaian diri oleh pegawai atau pimpinan kinerja, terkait mana yang pantas dan menunjukkan pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya. Kinerja dapat diukur dengan indikator yang terdiri dari: (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektivitas (5) Komitmen.

Tabel 1. Target dan Pencapaian

No	Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
1	2019	Rp. 21.000.000.000	Rp. 13.001.491.000	61,91%
2	2020	Rp. 17.000.000.000	Rp. 9.415.003.112	55,38%
3	2021	Rp. 23.000.000.000	Rp. 15.420.320.126	67,04%
4	2022	Rp. 25.000.000.000	Rp. 20.544.410.783	82,17%
5	2023	Rp. 25.000.000.000	Rp. 18.339.120.386	73,35%

Sumber: PT. Bintang Ekatama Visindo 2023

Seperti observasi yang dilakukan pada PT. Bintang Ekatama Visindo, Dapat dilihat dari tabel 1 diatas, bahwa kinerja karyawan pada PT. Bintang Ekatama Visindo masih kurang optimal, dilihat pada tahun 2019 sampai 2023 hasil kerja dari 50 karyawan tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Meskipun pada tahun 2022 adanya kenaikan kinerja karyawan dengan pencapaian presentasi kinerja sebanyak 82.17%, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja dari karyawan masih belum bisa dikatakan sempurna. Lalu pada tahun 2023, adanya penurunan kinerja dimana pada data tersebut presentase kinerja hanya mencapai 73,35% dengan tidak melebihi presentase kinerja pada tahun sebelumnya.

Data diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan tingkat kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh insentif dan kepuasan kerja. Insentif dan kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja SDM. Saat ini, tentunya kebutuhan setiap karyawan semakin bertambah seiring perkembangan zaman, maka dibutuhkan penyesuaian agar SDM dapat berkembang salah satunya dengan penyesuaian insentif.

Menurut Arifin (2023:99) Insentif adalah penghargaan khusus yang diberikan manajemen kepada karyawan di samping gaji pokoknya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih keras dan mengupayakan perbaikan terus-menerus dalam pekerjaan manajemen. Sinambela (2021:238) Insentif merupakan unsur atau imbalan yang ditawarkan secara berbeda atau berbeda berdasarkan kinerja karyawan. Insentif adalah salah satu faktor yang memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik. Insentif dapat diukur dengan indikator yang terdiri dari: (1) Kinerja karyawan (2) Lama kerja (3) Senioritas (4) Kebutuhan (5) Keadilan dan Kelayakan.

Menurut Sudiro dan Putri (2022:93) ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah insentif yang baik, yaitu: (1) Sederhana, aturan untuk sistem insentif harus ringkas, jelas dan dapat dimengerti oleh seluruh karyawan. (2) Pastikan karyawan mengetahui spesifik mengenai insentif yang akan mereka dapatkan. (3) Setiap karyawan harus memiliki kesempatan ini, dengan mengharuskan dapat dicapainya insentif oleh semua karyawan. (4) Dapat diukur. Tujuan dari dibuatnya sistem insentif tersebut, agar terukur baik bagi karyawan ataupun

perusahaan

Pratama, (2021) menyatakan dalam pemberian insentif, perusahaan sudah seharusnya dapat memastikan bahwa sesuai dengan aturan organisasi atau perusahaan agar terjaganya kesejahteraan karyawan dan untuk menghasilkan keproduktivitasan dari karyawannya karena kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh kecil besarnya insentif yang diterima.

Ada dua kemungkinan, jika insentif dikelola dengan baik maka ini dapat membantu mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Namun, jika insentif tidak dikelola dengan baik, memungkinkan dapat mengurangi gairah tenaga kerja perusahaan atau karyawan untuk menyelesaikan dan mengerjakan pekerjaannya sehingga adanya penurunan dari kinerja karyawan.

Seperti halnya insentif, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kafi et al., (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang, atas pekerjaannya khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Mulia (2022:30) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang tentang pekerjaannya, baik positif maupun negatif, yang berlaku pada sistem berdasarkan nilai mereka sendiri.

Ruki (2024:30) mengidentifikasi faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk: (1) Gaji. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh jumlah uang yang mereka terima, terutama jika gaji tersebut dianggap adil dan sesuai dengan kebutuhan. (2) Pekerjaan itu sendiri. Mengisi pekerjaan yang dilakukan seseorang, termasuk aspek-aspek yang memuaskan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. (3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu mengacu pada hal-hal yang terjadi atau dilakukan pada waktu yang seharusnya atau tidak seharusnya terlambat. (4) Efektivitas. Kemampuan untuk menghasilkan output yang diinginkan atau ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (orang, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan material). (5) Komitmen. Komitmen adalah rasa bertanggung jawab untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan benar dengan tetap setia kepada organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi seberapa bagus kinerja yang karyawan berikan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu hal yang dapat merusak kondisi suatu perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah, Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan tampak tidak bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akan berdampak pada kinerja mereka. (Hatuwe 2022:3). Kepuasan dapat diukur dengan indikator yang terdiri dari: (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Upah (3) Promosi jabatan (4) Supervisi (5) Kondisi lingkungan kerja.

Kepuasan kerja juga dapat menjadi alasan perasaan seseorang untuk bertahan pada pekerjaannya termasuk semua aspek pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif atau negatif, yang mungkin berkaitan pada pengembangan perasaan kepuasan atau ketidakpuasan. Akan tetapi, rasa puas itu tidak cukup untuk meningkatkan gairah produktivitas mereka untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan karena mereka hanya akan mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi saja.

Maka, perlu adanya suatu imbalan yang diberikan apabila mereka telah melewati target yang

telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Arifin (2021) menyatakan bahwa imbalan adalah cara perusahaan memberikan timbal balik kepada karyawan. Ini mencakup aturan, prosedur, dan mekanisme untuk menentukan bagaimana, berdasarkan apa, dan dalam bentuk imbalan apa yang diberikan.

Dengan ini perusahaan atau organisasi dapat memberikan insentif untuk menciptakan kinerja para karyawan yang lebih baik dan diharapkan dengan memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sinambela (2021:238) Insentif merupakan unsur atau imbalan yang ditawarkan secara berbeda atau berbeda berdasarkan kinerja karyawan. Insentif adalah salah satu faktor yang memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Pratama (2020) dalam pemberian insentif, perusahaan sudah seharusnya dapat memastikan bahwa sesuai dengan aturan organisasi atau perusahaan agar terjaganya kesejahteraan karyawan dan untuk menghasilkan keproduktivitasan dari karyawannya karena kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh kecil besarnya insentif yang diterima.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mulyasari et al., (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan terhadap insentif karena jika karyawan bisa berprestasi, maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan, Karena jika karyawan berprestasi berarti kinerja yang dilakukan sudah maksimal atau baik.

Hipotesis ke 1: Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Ekatama Visindo.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Mulia (2022:30) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang tentang pekerjaannya, baik positif maupun negatif, yang berlaku pada sistem berdasarkan nilai mereka sendiri.

Kepuasan kerja juga dapat menjadi alasan perasaan seseorang untuk bertahan pada pekerjaannya termasuk semua aspek pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif atau negatif, yang mungkin berkaitan pada pengembangan perasaan kepuasan atau ketidakpuasan. Akan tetapi, rasa puas itu tidak cukup untuk meningkatkan gairah produktivitas mereka untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan karena mereka hanya akan mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi saja.

Maka, perlu adanya suatu imbalan yang diberikan apabila mereka telah melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Arifin (2021) menyatakan bahwa imbalan adalah cara perusahaan memberikan timbal balik kepada karyawan. Ini mencakup aturan, prosedur, dan mekanisme untuk menentukan bagaimana, berdasarkan apa, dan dalam bentuk imbalan apa yang diberikan.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) mengemukakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan, kepuasan kerja justru

semakin tinggi dan sebaliknya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan jika insentif yang diberikan dari perusahaan tinggi dan bisa menjadikan kepuasan karyawan itu sendiri setelah melakukan pekerjaan yang dijalannya.

Hipotesis ke 2: Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Ekatama Visindo.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suryani et al., (2020:2) kinerja adalah hasil kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan kepadanya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi seberapa bagus kinerja yang karyawan berikan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu hal yang dapat merusak kondisi suatu perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah, Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan tampak tidak bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akan berdampak pada kinerja mereka. (Hatuwe 2022:3).

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sapar (2022) mengemukakan bahwa kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja, adapun faktor yang mempengaruhinya adalah secara sosial, secara fisik dan secara finansial, faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor finansial dikarenakan karyawan sangat berharap agar perusahaan memberikan bonus dan insentif.

Hipotesis ke 3: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Ekatama Visindo.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sesuai dengan kewajibannya dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja pekerja adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan untuk membuat mereka lebih baik dalam melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka, sehingga mereka dapat membuat presentasi yang lebih baik dan organisasi dapat mencapai tingkat output kerja yang lebih tinggi. (Utomo et al., 2022).

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bahari et al., (2019) mengemukakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi jika melalui peningkatan kepuasan kerja yang tinggi serta adanya insentif yang juga semakin baik.

Hipotesis ke 4: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Bintang Ekatama Visindo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yang berguna untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang mana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu variabel independen yang terdiri dari insentif, variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel pemediasi yaitu kepuasan kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden dalam objek penelitian sesuai karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa daftar pernyataan yang telah ditentukan

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis jalur dan uji sobel dengan menggunakan bantuan software SPSS V26 sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Insentif (X)

No. Pernyataan	Uji Validitas		
	r Hitung	r Tabel	Hasil
P1	0,559	0,2787	Valid
P2	0,602	0,2787	Valid
P3	0,678	0,2787	Valid
P4	0,801	0,2787	Valid
P5	0,743	0,2787	Valid
P6	0,640	0,2787	Valid
P7	0,539	0,2787	Valid
P8	0,707	0,2787	Valid
P9	0,801	0,2787	Valid
P10	0,672	0,2787	Valid

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No. Pernyataan	Uji Validitas		
	r Hitung	r Tabel	Hasil
P1	0,667	0,2787	Valid
P2	0,685	0,2787	Valid
P3	0,719	0,2787	Valid
P4	0,691	0,2787	Valid
P5	0,660	0,2787	Valid
P6	0,752	0,2787	Valid
P7	0,719	0,2787	Valid
P8	0,588	0,2787	Valid
P9	0,763	0,2787	Valid
P10	0,820	0,2787	Valid

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Uji Validitas		
	r Hitung	r Tabel	Hasil
P1	0,763	0,2787	Valid
P2	0,739	0,2787	Valid
P3	0,605	0,2787	Valid
P4	0,585	0,2787	Valid
P5	0,800	0,2787	Valid
P6	0,763	0,2787	Valid
P7	0,672	0,2787	Valid
P8	0,750	0,2787	Valid
P9	0,800	0,2787	Valid
P10	0,598	0,2787	Valid

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Variabel insentif (X), kinerja karyawan (Y) dan Kepuasan kerja berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan semua item pernyataan valid. Dinyatakan semua nilai $>r_{tabel}$ (0,2787) dan semuanya bernilai positif.

b. Uji Reliabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabe apabila cronbach alpha-nya memiliki > nilai 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Yang Disarankan	Keterangan
Insentif	0,866	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,890	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,887	0,60	Reliable

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Std. Deviation		1.43913618
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.061
	Negative		-.075
Test Statistic			.075
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.920 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.913
		Upper Bound	.927
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 6, nilai Asymp Sig sebesar 0,200 yang artinya nilai sig. > alpha (0,05) maka data yang dianalisis tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.724	1.694		-2.199	.033		
	Insentif	.768	.068	.686	11.280	.000	.365	2.742
	Kepuasan Kerja	.333	.062	.328	5.390	.000	.365	2.742

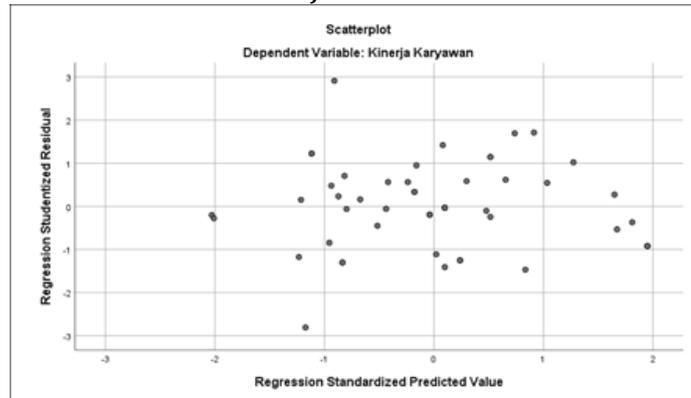
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Hasil uji multikolinearitas (uji VIF) pada tabel 7 menunjukkan bahwa pada variabel insentif dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF 2,742 < 10 dan dan tolerance 0,365 > 0,1. Artinya kedua variabel menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas dan mode layak digunakan.

c. Uji Heteroskedasitas

Gambar 1. Uji Heteroskedasitas



Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Berdasarkan dari hasil output data diatas yang menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedasitas grafik scatterplot menampilkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 sumbu Y. Artiny tidak terjadi heteroskeasitas pada model regresi sehingga model regresi dapat digunakan.

3. Uji Korelasi

Tabel 8. Uji Korelasi

Correlations				
		Insentif	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	.797**	.947**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.797**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.947**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

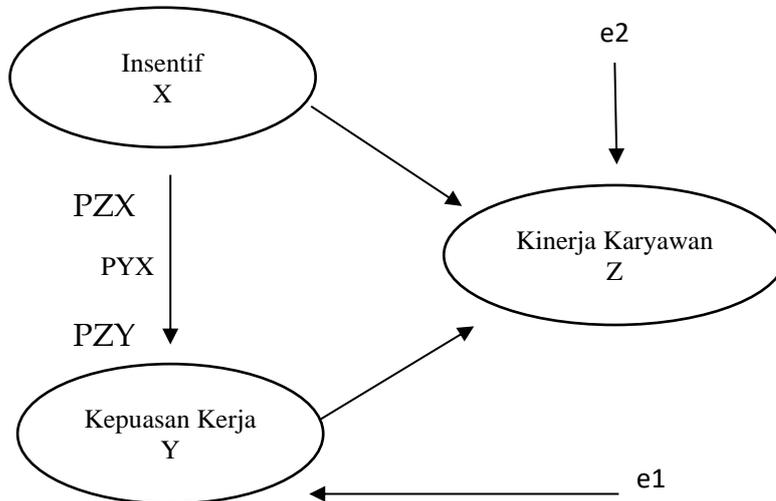
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa Korelasi (r) antara insentif dengan kepuasan kerja sebesar 0.797 termasuk pada tingkat korelasi kuat (0,600 – 0,799). Korelasi (r) antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,947 termasuk pada tingkat sangat kuat (0,800 – 1,000). Korelasi (r) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,875 termasuk pada tingkat sangat kuat (0,800 – 1,000)

4. Analisis Jalur

Model struktural dalam penelitian ini disajikan ulang seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Hubungan Kausal X, Y terhadap Z (Full Model)

Dari jalur tersebut, diperoleh lima buah koefisien jalur, yaitu p_{yx} , p_{zx} , p_{zy} . Selanjutnya dengan menggunakan perhitungan lebih lanjut sesuai dengan langkah langkah analisis jalur, nilai koefisien jalur tersebut di uji signifikansinya dengan menggunakan statistik t, dan apabila jalur yang diuji tersebut menunjukkan nilai koefisien yang tidak berarti atau signifikan maka jalur tersebut dihilangkan dan kemudian koefisien jalurnya dihitung lagi tanpa menyertakan yang sudah dihilangkan tersebut. Persamaan struktural untuk sub-struktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Y = p_{yx}X + e$$

Uji keseluruhan dengan menggunakan uji F pada Sub-Struktur 1, terangkum hasil pengujiannya pada tabel berikut:

Tabel 9. Model 1 Sub-Struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	988.169	1	988.169	83.603	.000 ^b
	Residual	567.351	48	11.820		
	Total	1555.520	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Incentif						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan output SPSS pada tabel ANOVA, nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka insentif terhadap kepuasan kerja memenuhi kesesuaian model.

**Tabel 10. Model 1: Koefisien X terhadap Y
 Model 1 Sub-Struktur 1**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.084	3.919		1.042	.303
	Insentif	.879	.096	.797	9.143	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan *output coefficient*, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (beta) insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,797 dan nilai sig, $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

**Tabel 11. Model 1: Summary X terhadap Y
 Model 1 Sub-Struktur 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.628	3.438

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Kuesioner yang diolah tahun 2024 (2025)

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,635, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 63,5%.

Persamaan struktural untuk sub-struktur 2 adalah sebagai berikut:

$$Z = p_{zx}Y + p_{zy}X + \epsilon_2$$

Uji keseluruhan dengan menggunakan uji F pada Sub-Struktur 2, terangkum hasil pengujiannya pada tabel berikut:

Tabel 12. Model Sub-Struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1499.015	2	749.508	347.116	.000 ^b
	Residual	101.485	47	2.159		
	Total	1600.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif

Sumber: Output diolah oleh SPSS 26 (2025)

Berdasarkan output SPSS pada tabel ANOVA, nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian diketahui bahwa pengaruh insentif, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 13. Model 2: Koefisien X dan Y terhadap Z
Model Sub-Struktur 2**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.724	1.694		2.199	.033
	Insentif	.768	.068	.686	11.280	.000
	Kepuasan Kerja	.333	.062	.328	5.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan *output coefficient*, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (beta) insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,686 dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur (Beta) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,328 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 14. Model: Summary X dan Y terhadap Z
Model Sub-Struktur 2**

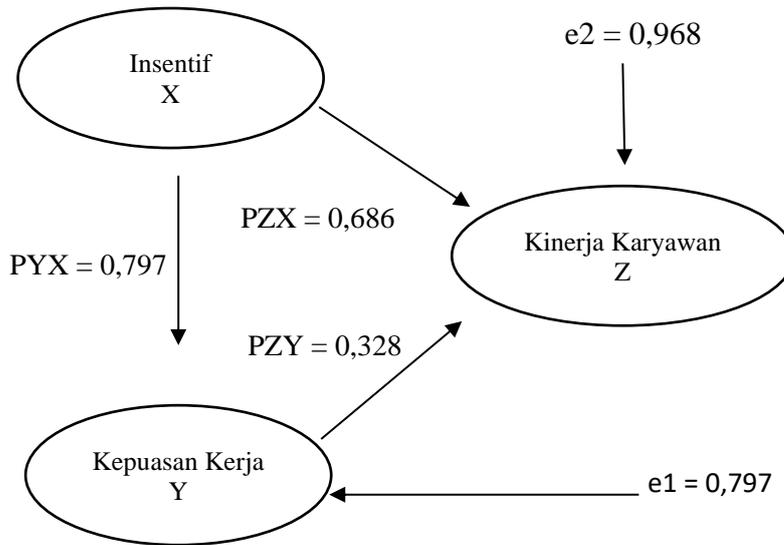
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.934	1.46944

a. Predictors: (Constant), Z, X

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2025)

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,937, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 93,7%.

Melihat hasil dari koefisien jalur pada sub-struktur 1 dan sub-struktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan hubungan kausal antar variabel X dan Y terhadap Z sebagai berikut:



Gambar 3. Hubungan Kausal Variabel-Variabel X Dan Y Terhadap Z

5. Uji Sobel

Gambar 4. Uji Sobel

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.879	Sobel test:	4.63274778	0.06318216	0.00000361
b	0.333	Aroian test:	4.61232726	0.06346189	0.00000398
s _a	0.096	Goodman test:	4.65344195	0.06290118	0.00000326
s _b	0.062	Reset all	Calculate		

Sumber perhitungan online: <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa insentif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari sobel test diperoleh nilai p-value 0,000 < 0,05 maka koefisien signifikan. Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa insentif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara signifikan.

Tabel 15. Kontribusi Presentase Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antar variabel X dan Y terhadap variabel Y dan Z

Variabel	Pengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Pengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Z)	Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Z Melalui X
Insentif (X)	$0,797^2 \times 100 = 62,7\%$	$0,686^2 \times 100 = 47\%$	
Kepuasan Kerja (Y)		$0,328^2 \times 100 = 10,7\%$	$(0,797)(0,328) = 26,1\%$

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2025)

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Ekatama Visindo. Berdasarkan analisis dan pengolahan data menunjukkan perhitungan berdasarkan uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($11,280 > 2,0106$) Uji t insentif dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Ekatama Visindo.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bintang Ekatama Visindo. Berdasarkan analisis dan pengolahan data menunjukkan perhitungan berdasarkan uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($9,143 > 2,0106$) Uji t insentif dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bintang Ekatama Visindo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dan pengolahan data menunjukkan perhitungan berdasarkan uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,390 > 2,0106$) Uji t insentif dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bintang Ekatama Visindo.
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari uji sobel diperoleh nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka koefisien signifikan. Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa insentif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara signifikan. Artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Ekatama Visindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. Y. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dalam Praktik..* Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke2)*. Zanafa Publishing
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi, Kasus dan Solusi*. Jepara: Unisnu Press.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fayol, Henry. (2021). *Manajemen Umum dan Industri*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hatuwe , M. (2022). *Variabel Intervening: Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)*. Malang: Penerbit Rena Cipta Mandiri.
- Hutahaean, W. S. (2020). *Dasar Manajemen*. Malang: Ahlimedia Press.
- Kafi, A. A., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2023). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2358. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3660>
- Moko , W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktek*. Malang: UB Press.
- MUHLIS. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Hadapi Era Society 5.0*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Muhtadin, I., & Yusuf. (2022). *Perilaku Organisasi*. Sumatera Barat: CV.Azka Pustaka
- Mulia, A. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara
- Nimran, U., & Amirullah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi: Pendekatan Riset*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Noor, J. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rangkasbitung: La Tansa Publisher.
- Ruki, N. M. (2024). *Faktor Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Sleman: Deepublish Digital.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A., & Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Yudha Andarano Putra Pratama, G. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Journal of Tax and Business*, 2(1), 59–65. <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1>.