

## Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan

Yusup<sup>a,1,\*</sup>, Wahyu Adhafiya<sup>b,2</sup>

<sup>a,b</sup> Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto, Indonesia

<sup>1</sup> [yusup187021@gmail.com](mailto:yusup187021@gmail.com); <sup>2</sup> [adhafivah59@gmail.com](mailto:adhafivah59@gmail.com)

\* corresponding author

### INFO ARTIKEL

#### Kemajuan Artikel

Masuk  
21 Februari 2025  
Diperbaiki  
6 Maret 2025  
Diterima  
18 Maret 2025

#### Keywords

Incentives  
Motivation  
Performance

#### Kata Kunci

Insentif  
Motivasi  
Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of motivation and compensation on employee performance at Singular Digital Printing Surabaya. The object of this study is Singular Digital Printing employees, with a population consisting of 60 employees. Due to the limited population, all employees with various statuses are used as samples with a saturated sampling technique. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) data analysis technique. Overall, the relationship in the analysis, namely incentives on employee performance, incentives on motivation, motivation on employee performance, and incentives through motivation on employee performance, shows a significant effect with a T-Statistic of more than 1,96 and a P-Value of less than 0,05. the results of this study are expected to provide insight into the effect of motivation and compensation on employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini menasar guna menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Singular Digital Printing Surabaya. Objek penelitian ini yaitu karyawan Singular Digital Printing, dengan populasi yang terdiri dari 60 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi yang terbatas, seluruh karyawan dengan berbagai status dipergunakan sebagaimana sampel dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM), Keseluruhannya hubungan didalam analisis, yaitu insentif terhadap kinerja karyawan, insentif terhadap motivasi, motivasi terhadap kinerja karyawan, dan insentif melalui motivasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pengaruh signifikan dengan T-Statistic lebih dari 1,96 dan P-Value kurang dari 0,05. hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



## 1. Pendahuluan

Dalam era kompetitif saat ini, organisasi terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Pemberian insentif telah menjadi salah satu strategi yang diadopsi oleh banyak perusahaan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Gómez-Mejía et

al. (2022), insentif dapat berupa moneter maupun non-moneter yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien. Studi oleh Caniels dan Baaten (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem insentif yang dirancang dengan baik mengalami peningkatan produktivitas dan retensi karyawan hingga 32% dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki sistem serupa. Namun, penelitian juga mengungkapkan bahwa efektivitas program insentif bergantung pada bagaimana program tersebut diselaraskan dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Singular Digital Printing berencana memberikan penghasilan tambahan berupa insentif kepada karyawannya, meskipun saat ini masih dalam tahap perencanaan. Sebagai perusahaan di bidang jasa, Singular Digital Printing menyadari bahwa kepuasan pelanggan merupakan faktor utama dalam memberikan layanan yang berkualitas. Kepuasan pelanggan dapat tercapai jika karyawan memiliki kinerja yang baik. Beberapa ahli mengemukakan bahwa kinerja tidak hanya sekadar hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi mencakup aspek yang lebih luas, termasuk bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung.

Perspektif motivasi karyawan telah berkembang secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian oleh Kuvaas et al. (2023) mengungkapkan adanya pergeseran dari motivasi ekstrinsik semata menuju pendekatan yang lebih holistik yang menggabungkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Studi mereka menunjukkan bahwa meskipun insentif finansial tetap menjadi faktor penting, dampaknya terhadap motivasi karyawan bervariasi berdasarkan konteks organisasi, budaya, dan karakteristik individu. Rahman dan Lee (2021) mengamati bahwa program insentif yang disesuaikan dengan nilai-nilai karyawan menghasilkan peningkatan motivasi yang lebih berkelanjutan dibandingkan dengan pendekatan "one-size-fits-all". Mereka menekankan pentingnya memahami keanekaragaman tenaga kerja dan merancang strategi insentif yang memenuhi berbagai kebutuhan dan preferensi.

Pemberian insentif juga memiliki implikasi yang kompleks bagi perkembangan organisasi. Studi longitudinal oleh Martinez-Sanchez et al. (2022) menemukan hubungan positif antara sistem insentif yang komprehensif dan inovasi organisasi. Penelitian tersebut menyoroti bahwa ketika karyawan merasa dihargai melalui insentif yang adil dan transparan, mereka lebih cenderung berkontribusi pada pengembangan ide dan praktik baru. Selain itu, Widyastuti dan Chandra (2023) mengidentifikasi bahwa perusahaan dengan sistem insentif terintegrasi yang menyeimbangkan penghargaan individu dan tim mengalami peningkatan kolaborasi antar departemen dan pengurangan konflik internal. Penelitian mereka menunjukkan bahwa pendekatan insentif yang seimbang dapat memfasilitasi lingkungan kerja yang lebih kohesif dan produktif.

Perkembangan teknologi telah membuka dimensi baru dalam implementasi program insentif. Menurut Deloitte dan Singh (2021), penggunaan analitik data dan kecerdasan buatan memungkinkan organisasi untuk mempersonalisasi insentif berdasarkan preferensi dan perilaku individu. Penelitian mereka menunjukkan bahwa platform digital yang memfasilitasi pengakuan real-time dan umpan balik instan meningkatkan efektivitas program insentif hingga 47%. Namun, Chen dan Wu (2022) memperingatkan tentang potensi risiko privasi dan ketidakadilan dalam sistem insentif berbasis teknologi. Mereka menekankan pentingnya transparansi dan inklusivitas dalam merancang dan mengimplementasikan program insentif digital untuk memastikan bahwa semua karyawan mendapat manfaat secara adil. Dalam konteks ini, keberhasilan program insentif tidak hanya bergantung pada jumlah atau jenis penghargaan, tetapi juga pada bagaimana program tersebut disampaikan dan dirasakan oleh karyawan.

Fenomena yang terjadi di Singular Digital Printing menunjukkan bahwa budaya kerja di perusahaan masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat serta bersikap santai saat jam kerja. Kompetensi pegawai juga belum maksimal akibat kurangnya perhatian terhadap pengembangan SDM dalam perusahaan. Kurangnya kompensasi dan motivasi menimbulkan berbagai permasalahan dalam kinerja pegawai, seperti keterlambatan dalam datang ke tempat kerja dan kurangnya pemanfaatan waktu secara efektif. Beberapa pegawai juga cenderung bekerja dengan asal-asalan dan tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi serta kurangnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal

yang perlu mendapat perhatian, mengingat masih adanya pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan target yang diharapkan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2019), MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta mengembangkan kompetensi karyawan. Sementara itu, mengutip Robbins dan Saragih (2018:7), manajemen merupakan bentuk koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas pekerjaan orang lain supaya hasilnya itu bisa efektif dan efisien. Mengutip Edison (2017), manajemen sumber daya manusia yaitu pemanfaatan sejumlah individu guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan mengutip Ganyang (2018), manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal didalam suatu organisasi guna menentukan efektivitas dan efisiensi, yang dilihat dari bakat seseorang didalam mewujudkan sasaran organisasi.

### 2.2. Kinerja

Mengutip Sedarmayanti (2017), kinerja pegawai yaitu kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selanjutnya, mengutip Rivai (2005:309), kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagaimana prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Kemudian, mengutip Hariandja (2013:120), kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya didalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga mencakup proses kerja yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi. Indikator yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

### 2.3. Motivasi

Mengutip Hasibuan (2018), motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya guna mencapai kepuasan. Menurut Herzberg dalam teorinya tentang dua faktor (Herzberg, 1966), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kategori utama, yaitu faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) serta faktor pemelihara atau higienis (seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan). Motivasi yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta komitmen terhadap organisasi. Perusahaan atau organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting yaitu mereka mau bekerja giat dan berkeinginan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Indikator yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah:

- a. Fisiologikal
- b. Rasa Aman
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi Diri

### 2.4. Kompensasi

Menurut Milkovich dan Newman (2017), kompensasi dapat berupa kompensasi finansial langsung seperti gaji dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta membantu organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Kompensasi yakni keseluruhannya

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagaimana imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Mengkutip Handoko (2017), mendefinisikan kompensasi sebagaimana apa yang diterima pekerja sebagaimana tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di didalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berlandaskan kinerja dan bukan berlandaskan senioritas atau jumlah jam kerja. Indikator yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah:

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

### 3. Metodologi Penelitian

Objek penelitian yaitu sasaran objek yang akan diteliti dan dianalisis didalam sebuah penelitian. Mengkutip Sugiyono (2017), objek penelitian yaitu suatu sasaran ilmiah guna mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian ialah di Singular Digital Printing. Mengkutip Sugiyono (2017), populasi diartikan sebagaimana wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Singular Digital Printing yang berjumlah 60 karyawan. Sampel dipergunakan ketika meneliti hanya sebagian dari populasi atau tidak seluruhnya dari populasi. Sampel merupakan sebagian atau hanya wakil dari jumlah populasi. Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Singular Digital Printing Mojokerto yang berjumlah 60 karyawan produksi. Dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka seluruhnya dilibatkan sebagaimana sampel dengan mempergunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah mempergunakan SEM, Structural Equation Modeling (SEM) yaitu teknik statistik guna menganalisis hubungan antar variabel laten dan teramati di dalam model yang kompleks, dengan tujuan menguji hipotesis dan evaluasi model struktural dan pengukuran dengan menggunakan softwar Smart PLS 3.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil

Data menunjukkan rata-rata kinerja dan motivasi karyawan berada di angka 0, dengan distribusi kinerja lebih stabil (SD 0,418) dibanding motivasi (SD 0,631). Nilai minimum kinerja (-1,714) dan motivasi (-1,573) menunjukkan adanya individu dengan capaian amat rendah, sementara nilai maksimum motivasi (1,330) lebih tinggi dibanding kinerja (0,877), mencerminkan variasi motivasi yang lebih besar. Dengan 60 observasi, data ini mengindikasikan motivasi yang fluktuatif berpotensi memengaruhi kinerja secara tidak merata.

**Tabel 1.** Hasil Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Number of Observations Used
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,000	-0,034	-1,714	0,877	0,418	60
<b>Motivasi</b>	0,000	0,095	-1,573	1,330	0,631	60
<b>Motivasi</b>	0,000	0,095	-1,573	1,330	0,631	60

Sumber: Data Olah, 2024

Validitas konvergen merupakan salah satu bentuk validitas konstruk yang menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel atau konstruk berkorelasi tinggi satu sama lain. Validitas konvergen dapat diuji menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang mengukur seberapa besar variabel laten mampu menjelaskan varians dari indikator-indikator yang mengukurnya. Menurut Hair et al. (2019), suatu konstruk dianggap memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE  $\geq 0,5$ .

**Tabel 2.** *Construct Reliability and Validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Insentif	0,837	0,870	0,887	0,666
Kinerja Karyawan	0,738	0,780	0,830	0,503
Motivasi	0,791	0,835	0,852	0,542

Sumber: Data Olah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0,7. Variabel Insentif memiliki Cronbach's Alpha tertinggi (0,837), diikuti oleh Motivasi (0,91) dan Kinerja Karyawan (0,738), yang menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) untuk ketiga variabel juga melebihi batas minimum 0,7, dengan Insentif memiliki nilai tertinggi (0,887), diikuti oleh Motivasi (0,852) dan Kinerja Karyawan (0,830), yang menegaskan bahwa indikator dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi yang kuat dalam mengukur konstraknya. Dari segi validitas konvergen, seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Insentif memiliki nilai AVE tertinggi (0,666), menunjukkan validitas konvergen yang paling kuat, sementara Motivasi (0,542) dan Kinerja Karyawan (0,503) juga memenuhi kriteria validitas konvergen meskipun sedikit lebih rendah. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3.** *Discriminant Validity*

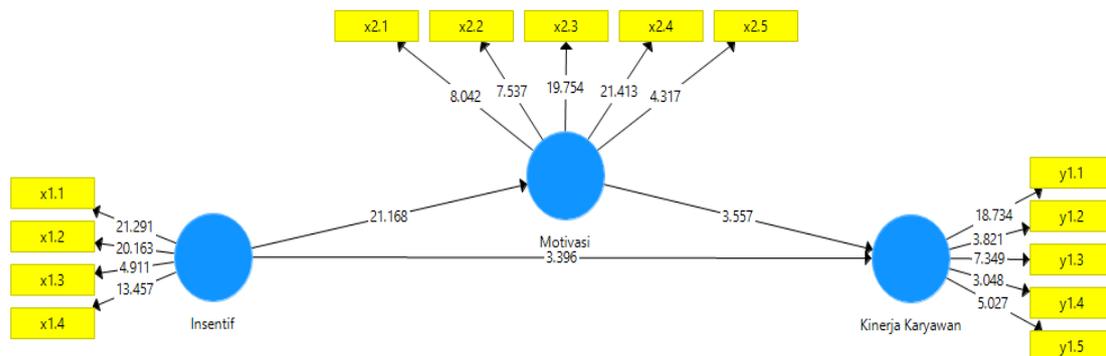
Variabel	Insentif	Kinerja Karyawan	Motivasi
<b>Insentif</b>	0,816		
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,862	0,709	
<b>Motivasi</b>	0,776	0,849	0,736

Sumber: Data Olah, 2024

Menurut Fornell dan Larcker (1981), validitas diskriminan terpenuhi jika akar kuadrat AVE dari suatu variabel lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk. Jika validitas diskriminan tidak terpenuhi, maka terdapat kemungkinan bahwa konstruk yang diuji memiliki tumpang tindih konsep dengan konstruk lain, sehingga dapat memengaruhi interpretasi hasil penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker Criterion, validitas diskriminan dalam model ini dapat dikatakan cukup baik. Nilai akar kuadrat AVE (ditampilkan dalam diagonal tabel) untuk masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya dalam model. Insentif memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,816, yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Kinerja Karyawan (0,862) dan Motivasi (0,776). Kinerja Karyawan memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,709, yang lebih kecil dibandingkan korelasinya dengan Insentif (0,862) dan Motivasi (0,849), menunjukkan adanya potensi overlap antara konstruk ini. Sementara itu, Motivasi memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,736, yang masih lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Insentif (0,776), tetapi sedikit lebih rendah dibandingkan dengan korelasinya terhadap Kinerja Karyawan (0,849). Secara keseluruhan, meskipun terdapat indikasi hubungan yang cukup kuat antar variabel, validitas diskriminan masih cukup terpenuhi karena sebagian besar nilai akar kuadrat AVE tetap lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel.

## 4.2. Uji Hipotesis



Gambar 1. Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Data Olah, 2024

Tabel 4. Uji T and P values

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Insentif -> Kinerja Karyawan	0,511	0,535	0,150	3,396	0,001
Insentif -> Motivasi	0,776	0,782	0,037	21,168	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,453	0,439	0,127	3,557	0,000
Insentif -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,352	0,345	0,107	3,294	0,001

Sumber: Data Olah, 2024

Keseluruhannya hubungan didalam analisis memenuhi batas signifikansi dengan T-Statistic lebih dari 1,96 dan P-Value kurang dari 0,05, yaitu Insentif terhadap Kinerja Karyawan ( $T = 3,396$ ;  $P = 0,001$ ), Insentif terhadap Motivasi ( $T = 21,168$ ;  $P = 0,000$ ), Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ( $T = 3,557$ ;  $P = 0,000$ ), dan Insentif melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ( $T = 3,294$ ;  $P = 0,001$ ), menunjukkan keseluruhan hubungan memiliki pengaruh signifikan.

Tabel 5. R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,826	0,819
Motivasi	0,601	0,595

Sumber: Data Olah, 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*), variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *R Square* sebesar 0,826 yang berarti bahwa 82,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara sisanya 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,819 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, yang berarti bahwa setelah disesuaikan, sekitar 81,9% variabilitas Kinerja Karyawan masih dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu, variabel Motivasi memiliki *R Square* sebesar 0,601 yang berarti bahwa 60,1% variasi dalam Motivasi dipengaruhi oleh variabel-variabel independen, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai *R Square Adjusted* untuk Motivasi adalah 0,595 yang menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, sekitar 59,5% variasi dalam Motivasi masih dapat dijelaskan oleh model. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang

kuat, terutama dalam menjelaskan Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi masih dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

#### 4.3. Pembahasan

Mengutip Towy (2019), kinerja pegawai yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kedisiplinan didalam bekerja, keandalan kerja, kemahiran didalam melaksanakan pekerjaan, serta sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Mengutip Pradita (2017: 155), motivasi kerja merupakan suatu masalah yang mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan. Motivasi benar-benar dapat memengaruhi kinerja, meskipun itu bukan elemen paling sederhana yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Motivasi kerja yang diperpanjang akan meningkatkan kinerja individu, instansi, dan korporasi. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sembiring (2019), motivasi kerja pekerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rika (2022), yang menyatakan bahwasanya mungkin terdapat pengaruh yang amat besar antara motivasi kerja terhadap kinerja keseluruhan pekerja secara universal. Semakin tinggi motivasi pekerja, maka semakin baik pekerjaan yang dihasilkan. Sejalan dengan itu, konsekuensi dari berbagai penelitian dilakukan dengan cara Rachmawati (2016) yang menyatakan bahwasanya motivasi kerja mempunyai kualitas yang tinggi dan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya dengan motivasi kerja yang berlebihan maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat dan sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan rendah, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Rika (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja di CV Winih Adi.

Mengutip Syarif (2022:20), ketika seseorang berkontribusi pada layanan perusahaan, mereka diberi kompensasi. Dengan demikian, kompensasi yang diterima sebagaimana imbalan oleh para pegawai dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan didalam bekerja. Dengan adanya kompensasi, perusahaan dapat mempertahankan karyawan-karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas didalam bekerja. Guna memenuhi tujuan perusahaan, perusahaan dapat menerapkan persyaratan kerja tetap jika karyawan menerima gaji yang dapat diterima, tetapi kinerjanya di bawah standar. Mengutip Mangkunegara (2017:61), karyawan yang berorientasi dan berkomitmen guna mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh keadaan atau energi yang disebut motivasi. Motivasi dapat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang agarsuatu pekerjaan menjadi lebih baik dan dapat membuat suatu pegawai menjadi lebih semangat didalam bekerja. Kompensasi karyawan memiliki peran penting didalam meningkatkan motivasi kerja, dikarenakan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai, baik berupa gaji, insentif, atau tunjangan, dapat memenuhi kebutuhan finansial karyawan sekaligus memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Berlandaskan teori Motivasi Herzberg, kompensasi merupakan faktor hygiene yang, meskipun tidak selalu mendorong motivasi intrinsik, mampu mencegah ketidakpuasan kerja. Selain itu, teori Keadilan Adams menjelaskan bahwasanya karyawan akan termotivasi jika merasa kompensasi yang diterima sebanding dengan usaha yang diberikan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menciptakan rasa dihargai dan memacu karyawan guna bekerja lebih produktif. Sesuai dengan Jaylani dkk, (2024) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Mengutip Sedarmayanti (2017), kinerja pegawai yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kedisiplinan didalam bekerja, keandalan kerja, kemahiran didalam melaksanakan pekerjaan serta sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Mengutip Towy (2019), kompensasi yaitu total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagaimana pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan yang diterima seseorang individu secara keseluruhan sebagaimana balas jasa yang mereka tunjukkan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai membuat pegawai merasa dihargai atas kerja kerasnya selama ini (Edy Sutrisno, 2016). Organisasi telah memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi didalam bekerja, pemberian penghargaan diberikan didalam bentuk gaji, gaji diberikan seperti yang dijanjikan. Selain itu, organisasi juga telah merinci pemenuhan kebutuhan dan keperluan kerja guna menunjang kinerja pegawai serta organisasi memberikan tunjangan kepada pegawai dan yang menjadi hak pegawai telah diberikan secara tepat dan benar. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai

ini dapat berdampak serius kepada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Gatot, dkk (2019) yang kesimpulannya yaitu kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagaimana mediator, dikarenakan kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Berlandaskan teori Herzberg, kompensasi merupakan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan dan mendorong motivasi kerja ketika diimplementasikan secara efektif. Selain itu, teori Keadilan Adams menjelaskan bahwasanya karyawan merasa lebih termotivasi ketika kompensasi yang diterima dianggap adil dibandingkan dengan kontribusinya. Motivasi kerja yang tinggi, bagaimanapun diungkapkan oleh Sembiring (2019), Rika (2022), dan Rachmawati (2016), berperan penting didalam meningkatkan kualitas kinerja. Studi oleh Gatot dkk. (2019) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwasanya kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi menjadi elemen yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, perusahaan yang memberikan kompensasi adil dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memastikan kinerja optimal.

## 5. Penutup

Berdasar hasil kajian terkait dengan kompensasi serta motivasi karyawan yang belum optimal pada Singular Digital Printing, serta berdasar hasil penelitian, uji hipotesis serta pembahasan sebagaimana tersebut dalam sub bab pendahuluan serta sub bab hasil dan pembahasan sebagaimana tersebut dalam butir 1 dan 4 diatas, dapat disajikan hasil akhir sebagai berikut:

### 5.1. Kesimpulan

Bahwasanya insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi. Hubungan antara insentif dan motivasi menunjukkan nilai T-Statistic yang amat tinggi, yang menunjukkan bahwasanya pemberian insentif memiliki dampak yang kuat di dalam meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil yang menunjukkan bahwasanya peningkatan motivasi dapat mendorong karyawan guna bekerja lebih baik. Keseluruhannya hubungan yang diuji didalam penelitian ini memenuhi batas signifikansi, yang menunjukkan kekuatan dan konsistensi model yang diuji.

### 5.2. Saran

Hasil penelitian ini yaitu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian insentif yang sesuai dan adil sebagaimana bagian dari strategi guna meningkatkan motivasi karyawan. Dengan insentif yang tepat, motivasi karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja mereka. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan guna meningkatkan program insentif yang berfokus pada pencapaian individu dan tim, serta memberikan penghargaan yang dapat memotivasi karyawan guna mencapai hasil yang lebih baik.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami dalam kegiatan penelitian ini dan harapan untuk menjadikan perbaikan serta penyempurnaan dalam penelitian untuk peneliti berikutnya adalah:

- a. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
- b. Fokus penelitian tertuju pada aspek insentif untuk motivasi kinerja karyawan, terdapat aspek lain yang terkait dengan insentif adalah mengoptimalkan retensi karyawan dan melambungkan reputasi perusahaan.
- c. Kesimpulan diuraikan berdasar analisis data, guna penelitian lanjut yang lebih baik terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat dikembangkan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

## Daftar Pustaka

Arianto, Dwi A.N. 2013. Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal *Economia*. Vol. 9. No. 2. pp. 191-200.

- 
- Basrie, Fariansyah Hassan., (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balikpapan - Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (BISMA)*. Vol. I, No. 1.
- Busro, M. 2018, teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Peranadamedia Group, Jakarta
- Caniëls, M. C. J., & Baaten, S. M. J. (2021). How a flexible approach to rewards leads to greater intrinsic motivation and retention rates. *Journal of Business Research*, 132, 14-22.
- Chen, X., & Wu, J. (2022). Digital incentive systems and privacy concerns: Balancing innovation and ethical considerations. *International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2289-2310.
- Deloitte, R., & Singh, A. (2021). AI-powered incentive systems: Transforming employee recognition in the digital age. *Journal of Management Information Systems*, 38(2), 405-427.
- Edison, Anwar, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. , Bandung.
- Gayang, Machedmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realit)*. , Bogor. IN MEDI
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gómez-Mejía, L. R., Larraza-Kintana, M., & Makri, M. (2022). Incentive mechanisms and their impact on organizational performance: A multi-country analysis. *Academy of Management Journal*, 65(3), 1027-1049.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Hariandja, dkk. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Hidayat, Rahmat, (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Volume 5 No. 1
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Dan Praktik, Rajawali Pers, Depok.
- Kusjono, Gatot, & Ratnasari, Putri. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. JENIUS. Vol. 2, No. 2,
- Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2023). The complex interplay between intrinsic and extrinsic motivation in contemporary workplaces. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100869.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Fillipo. 2005. *Manajemen Sumber Daya*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Martinez-Sanchez, A., Vela-Jimenez, M. J., & Perez-Perez, M. (2022). Incentive systems and organizational innovation: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 719-738.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Moon. 1994. *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. 3 thed. New York: McGraw-Hill.
- Najamudin., Idham Kholid, & Hazairin Habe., (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II*. Pp. 226-233
- Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sdm*. Bandung. Alfabeta
- Rahayu, Endang. (2019). Pengaruh Tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol.2Hal.1
-

- 
- Rahman, M. S., & Lee, J. Y. (2021). Tailoring incentive programs to workforce diversity: Evidence from multinational corporations. *International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2156-2178.
- Rahmawati, Andi., Ishkak & Akbar., (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. Vol.1 No.6
- Rika & Suci, (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Winih Adi.Bisma: *Jurnal Manajemen*. Vol. 8 No. 1,
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S.P., and T.A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall. United State Of America. New York.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kinerja*. PT. Refika, Bandung.
- Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta., (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol.7.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, S. M. 2013, *Competence at work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulastini dan Dwi Wahyu Artiningsih. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sega Mas Kalimantan Selatan). *Prosiding Hasil-Hasil Penelitian tahun 2020* . ISBN: 978-623-7583-55-4.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta
- Tika, Pabundu, 2006. *Budaya kerja dan Peningkatan Kinerja*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Widyastuti, T., & Chandra, R. (2023). Balancing individual and team incentives: Impact on cross-departmental collaboration in Indonesian corporations. *Asian Journal of Management*, 14(1), 78-93.
- Yusuf, Towy. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex* Volume 2, Nomor 2,