

Peran Masa Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Selvi Zola Fenia^{1✉}, Yeki Candra²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

selvizolafeniam@upiypk.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of length of service and incentives on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. PLN (Persero) UP2D West Sumatra. Employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D West Sumatra is not yet optimal, as indicated by employees with new terms of service who lack mastery in a field of work, the placement of employee duties and positions is not in accordance with the length of their work period, which will have an impact on performance, unequal provision of incentives causes employees to feel differentiated. In contrast, providing insufficient incentives makes employees less enthusiastic about working, lack of organizational support such as providing encouragement to employees so that they feel motivated and their performance increases, there is a lack of public recognition for performance so that employees are not motivated to be able to do their best in the future. This research is quantitative research. The population and sample of this research are all employees totaling 73 respondents with a sampling technique using the Non Probability Sampling method, namely a saturated sample. The data analysis method uses descriptive analysis with Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS 3.0 tool. The data used in this research is primary data, namely by means of interviews and distributing questionnaires. The research results found that working period and incentives partially have a significant effect on work motivation.

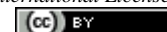
Keywords: Length of Service, Incentives, Employee Performance, Work Motivation, PT. PLN.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UP2D Sumatera Barat. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Sumatera Barat belum optimal disinyalir oleh karyawan dengan masa kerja baru kurang menguasai suatu bidang pekerjaan, penempatan tugas dan jabatan karyawan tidak sesuai dengan lamanya masa kerja mereka maka akan berdampak pada kinerja, pemberian Insentif yang tidak merata menyebabkan karyawan merasa dibeda-bedakan, pemberian insentif yang tidak mencukupi membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja, kurangnya dukungan organisasi seperti memberikan semangat terhadap karyawan agar mereka merasa termotivasi dan kinerja meningkat, kurang adanya pengakuan publik atas kinerja sehingga karyawan tidak termotivasi untuk dapat melakukan yang terbaik lagi untuk kedepannya. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berjumlah 73 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode Non Probability Sampling yaitu sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat SmartPLS 3.0. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara wawancara dan penyebaran kusioner. Hasil penelitian menemukan bahwa masa kerja dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Masa kerja, insentif dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi masa kerja dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Masa Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, PT.PLN

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Karyawan sebagai sumber daya penting bagi perusahaan memiliki tenaga, bakat, keinginan dan pengetahuan yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan diharapkan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja dan memahami faktor-faktor yang ikut mempengaruhinya seperti memperhatikan masa kerja dan pemberian insentif [1]. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pekerja pada pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu [2]. Kinerja

karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas [3]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [4]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [5]. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat merupakan instansi

yang bertugas dan berwenang dalam memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Sumatera Barat serta mendata kecukupan energi dari pembangkit-pembangkit yang ada di Sumatera Barat. Instansi ini berdiri pada bulan Januari tahun 2013 yang terletak di Jl. Khatib Sulaiman No. 44, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Dalam pelaksanaannya, PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya.

Bila kita lihat fenomena yang terjadi pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat satu tahun terakhir yaitu terjadinya defisit listrik pada berbagai daerah di Indonesia khususnya Kota Padang, keadaan tersebut mendorong instansi terkait untuk melakukan pemutusan listrik bergilir, kondisi tersebut tentu merugikan pelanggan yaitu masyarakat yang menggunakan jasa listrik untuk melakukan berbagai kegiatan usaha. Jika ditelusuri lebih dalam terjadinya pemutusan aliran listrik lebih disebabkan karena adanya kerusakan beberapa pembangkit yang terjadi akibat keteledoran karyawan dalam proses maintenance atau memelihara, menjaga dan memperbaiki fasilitas yang ada didalam lingkungan instansi.

Berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi dapat diukur berdasarkan bobot kinerja dari beberapa perilaku kerja yang telah ditetapkan instansi dan realisasi kinerja yang diperoleh karyawan tersebut. Karyawan harus mampu memberikan cerminan yang baik dari segi perilaku kerjanya. Dengan di berikan bobot kinerja kepada karyawan PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat .

Masa kerja adalah durasi atau jangka waktu yang seorang tenaga kerja habiskan selama ia bekerja di sebuah perusahaan, lembaga, atau sejenisnya [6]. Masa kerja ini juga mencakup masa percobaan, cuti, hingga libur yang diatur dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri merupakan perjanjian tertulis antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak [7]. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat adalah suatu instansi pemerintah yang pada saat sekarang ini banyak melakukan pelayanan kepada masyarakat dan adanya pendapat umum yang mengatakan bahwa usia yang semakin tinggi akan mengurangi kinerja pegawai dan cenderung akan lamban dalam bekerja.

Masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Namun bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Dalam arti lain dengan adanya pemberian insentif ini maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan [11]. Insentif merupakan salah satu kabar gembira bagi karyawan yang telah bekerja keras di sebuah perusahaan [12]. Melalui pemberian insentif tersebut, setiap pekerja yang memiliki dedikasi tinggi akan merasa dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja. Selain pemberian uang dan barang, arti insentif juga bisa diberikan dalam bentuk lain seperti pinjaman, tambahan tunjangan, hingga promosi jabatan.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan insentif memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [15].

Istilah motivasi kerja mengacu pada tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi umumnya merasa semangat untuk bangun dari tempat tidur, pergi bekerja, dan menghadapi tantangan baru setiap harinya. Mereka juga selalu berharap untuk mempelajari keterampilan baru, memperluas kemampuan, dan mengambil tanggung jawab baru dari atasannya. Tak hanya itu, karyawan yang bermotivasi juga antusias dan merasa bahwa hasil kerjanya bermanfaat untuk perkembangan perusahaan. Alhasil, mereka pun cenderung lebih produktif, setia terhadap visi-misi perusahaan, dan sering membawa energi positif ke seluruh rekan timnya [16].

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [17]. Didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metodologi Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. Deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti. Dalam hal ini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan ada variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) dan variabel intervening. Hubungan yang terjadi yaitu dimana variabel bebas Masa Kerja dan Insentif

berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat.

Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Definisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang menjadi karyawan di PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat, yaitu sebanyak 73 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah karyawan pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat. Maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Di dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting karena diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner (angket), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner (angket) yang digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data yang diberikan kepada karyawan di PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat.

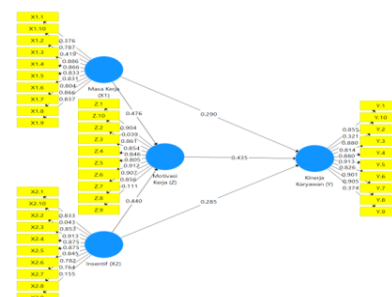
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan

menggunakan program SmartPLS. SmartPLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. SmartPLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. SmartPLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. SmartPLS merupakan metode yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). SmartPLS juga lebih efisien dengan perhitungan algoritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Sukmawati, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

PT. PLN (Persero) UP2D Sumatera Barat merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dibidang pembangkit, transmisi, distribusi dan jasa lain terkait kelistrikan. Tugas dan wewenang BUMN ini yaitu memenuhi kebutuhan listrik hingga sampai ke pelanggan di seluruh kawasan Sumatera Barat, serta mendata kecukupan energi dari pembangkit-pembangkit yang ada di Sumatera Barat. Instansi ini berdiri pada bulan januari tahun 2013 yang terletak di Jl. Khatib Sulaiman No. 44, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Mengingat pentingnya peran PT. PLN (Persero) UP2D Sumatera Barat, maka instansi ini didaulat sebagai salah satu Objek Vital Nasional (OBVITNAS) yang perlu keamanan maksimal.

Menilai Outer Model atau Measurement Model dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi. Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

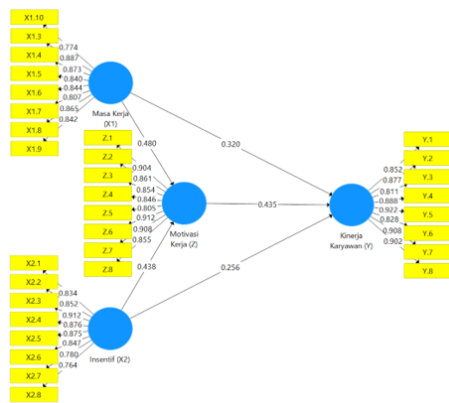


Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Pengujian Outer Model Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut;

Tabel 1. Nilai Convergent Validity

Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
Y1	0,852	Valid
Y2	0,877	Valid
Y3	0,811	Valid
Y4	0,888	Valid
Y5	0,922	Valid
Y6	0,828	Valid
Y7	0,908	Valid
Y8	0,902	Valid

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kinerja karyawan valid.

Pembahasan

a. Pengaruh Masa Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap motivasi kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin tinggi pengalaman dan pemahaman yang didapat oleh pegawai tersebut. Dengan begitu memberi peluang untuk dirinya sendiri menjadi lebih baik dari yang lain dan menjadi kepercayaan atasan. Hal tersebut bisa dikatakan sebagai motivasi untuk dirinya sendiri maupun orang lain untuk melakukan yang terbaik lagi kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farhansyah, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap motivasi kerja

b. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap motivasi kerja. Insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi dan pemberian insentif tersebut membuat karyawan merasa termotivasi dan lebih semangat lagi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dimana pengaruh yang signifikan insentif terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya sehingga bisa dikatakan bisa mewujudkan kinerja karyawan yang produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Dengan

arti lain dengan adanya pemberian insentif dapat mewujudkan kinerja karyawan yang produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan penghargaan atas prestasi yang diperolehnya dan diberikan hukuman apabila ia melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Karena dengan adanya motivasi dari atasan maupun orang terdekat seorang pegawai menjadi semangat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui motivasi kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh masa kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap masa kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka seseorang menjadi betah dalam bekerja dan tidak berniat berhenti dari pekerjaan tersebut. Maka bisa dikatakan bisa mempertahankan masa kerja seorang kinerja nantinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi masa kerja terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui motivasi kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh insentif. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan atau lebih tepatnya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan

berdasarkan hasil kerja. Dengan arti lain dengan adanya pemberian insentif dapat mewujudkan kinerja karyawan yang produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan motivasi kerja memediasi insentif terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja memediasi Masa kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja memediasi Insentif terhadap kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] Adishu, E. (2023). Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung (M. Nulasih (ed.); 1st ed.). Niaga Swadaya.
- [2] Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- [3] Bissilisin, W. B., Fanggalda, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 727–742.
- [4] Desty Prawatiningsih, M. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. S. . Mohamad Ainun Najib, Lc. (ed.); 1st ed.). PT Penamuda Media
- [5] Ferdus, Z., & Kabir, T. (2018). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on OCB: Study on Private Banks in Bangladesh. In *World Journal of Social Sciences* (Vol. 8, Issue 2).
- [6] Halijah, S., Suherry, K., Khairunnisa, R., Dwita Aprilia, P., & Utami, T. N. (2023). Hubungan Tingkat Risiko Ergonomi dan Masa Kerja dengan Keluhan Muskuloskeletal pada Pekerja: Studi Literature Review. *Arrazi: Scientific Journal of Health*, 1(1), 34–42.
- [7] Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., Anshori, M. I., Madura, U. T., Ji, A., Telang, R., Indah, P. T., Kamal, K., & Bangkalan, K. (2024). *JMBE+Vol+2+no+1+Januari+2024+hal+39-54*. 2(1).
- [8] Madjid, N., Mas'ud, M., & DM, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 2(2), 153–166.
- [9] Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Neraca Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Neraca*, 1(1), 35–52.
- [10] Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu ...*, 3, 617–629.
- [11] Ramdani, I. (2017). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt *Jurnal Lentera Bisnis*, 3, 78–99.

- [12] Rukmini. (2017). The Relationship of Organizational Culture , Transformational Leadership , and Personality to Organizational Citizenship Behaviour (OCB). 5(4), 10–16.
- [13] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Sukmawati, A. S. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- [14] Sukmawati, A. S. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- [15] Tatik, W., & Eko, N. R. (2023). Hubungan Antara Postur kerja, Umur, dan Masa Kerja dengan Keluhan Musculoskeletal Disorders (MSDs) pada Pekerja di CV. Sada Wahyu Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 1–23.
- [16] Wahyuningsih, S., & Sasi Kirono, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Journal on Education*, 05(04), 15330–15337.
- [17] Yolinda, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). doi.org/10.32861/jssr.53.676.682