

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MESUJI**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar

Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Dimas Try Handoko

NPM : 204341022

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2021

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji

DIMAS TRY HANDOKO

Program Pasca Sarjana
Universitas Tridinanti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 42 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 30 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang sebagai sampel penelitian Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$ artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$ artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$ artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$ artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$ artinya Hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Kinerja Sekretariat

Daerah Kabupaten Mesuji. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai, Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah $0,012 \leq 0,05$ artinya Hipotesa diterima. Terdapat pengaruh Insentif secara tidak langsung terhadap Kepuasan yang berdampak pada Kinerja Pegawai, Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah $0,001 \leq 0,05$ artinya Hipotesa diterima. Nilai R^2 untuk variabel mediasi Kinerja Pegawai sebesar 0,573, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Motivasi Kerja dan Insentif) sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan nilai R^2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebesar 0,805, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Motivasi Kerja, Insentif, dan Kinerja Pegawai) sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji agar dapat lebih meningkatkan Motivasi Kerja dan Insentif serta Kinerja yang sudah terlaksana saat ini, beberapa *Indikator* Motivasi Kerja yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain mendapatkan perasaan dihargai, mendapatkan rasa aman ketika bekerja, mendapatkan kebutuhan untuk keberhasilan maksimal serta memiliki kesanggupan untuk mengarahkan kemampuan. Beberapa *Indikator* Kepuasan Kerja yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasan, dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, jumlah upah, gaji dan bonus sesuai yang diharapkan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation and Incentives on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of the Regional Secretariat Employees of Mesuji Regency

DIMAS TRY HANDOKO

***Graduate Program
Tridinanti University***

This study aims to determine and analyze the influence of motivation and incentives on work and their impact on the performance of employees of the Mesuji Regency Regional Secretariat either directly or indirectly. The population in this study were employees of the Regional Secretariat of Mesuji Regency while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 42 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the opinion above, then in this study by considering a population of 30 people, the authors took a total of 42 people as research samples. The data analysis used in this study was to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that work motivation has a significant positive effect on job satisfaction. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, which means that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an influence of work motivation on job satisfaction. Incentives have an effect on Job Satisfaction. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, meaning that the hypothesis is accepted, so that it can be concluded that there is an influence of incentives on job satisfaction. Job Satisfaction has an effect on Employee Performance. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an effect of Job Satisfaction on Employee Performance. Work Motivation has an effect on Employee Performance. This is indicated by the P-Value value is 0.000

0.05, which means that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an influence of work motivation on employee performance. Incentives affect performance. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a significant effect of incentives on the performance of the Mesuji Regency Regional Secretariat. There is an indirect influence of work motivation on job satisfaction which has an impact on employee performance, this is indicated by the P-Value value of 0.012 0.05, meaning that the hypothesis is accepted. There is an indirect effect of incentives on satisfaction which has an impact on employee performance, this is indicated by the P-Value value of 0.001 0.05, meaning that the hypothesis is accepted. The value of R2 for the mediating variable of Employee Performance is 0.573, which means that the value identifies that the variation in Employee Performance can be explained by exogenous variables (Work Motivation and Incentives) of 57.3% while the remaining 42.7% is explained by variables not included in the study. this. While the R2 value for the latent variable Job Satisfaction is 0.805, which means that the value identifies that the variation in Job Satisfaction can be explained by exogenous variables (Work Motivation, Incentives, and Employee Performance) of 80.5% while the remaining 19.5% is explained by the variable which were not included in this study.

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Regional Secretariat Leaders of Mesuji Regency to be able to further improve Work Motivation and Incentives and Performance that has been implemented at this time, some indicators of Work Motivation are still low needs to be optimized include getting a feeling of respect, getting a sense of security when working, getting the need for maximum success and having the ability to direct abilities. Some Job Satisfaction Indicators that are still low need to be optimized, including being able to establish good relationships with superiors, being able to establish good relationships with fellow co-workers, the amount of wages, salaries and bonuses as expected.

Keywords: Work Motivation, Incentives, Job Satisfaction, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DIMAS TRY HANDOKO**

NPM 204341022

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Oktober 2021



Yang menyatakan,

DIMAS TRY HANDOKO

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

JUDUL

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MESUJI**

**Nama : DIMAS TRY HANDOKO
NPM : 204341022**

Menyetujui:

Palembang, Oktober 2021
Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM.MPd

Palembang, Oktober 2021
Pembimbing II,



Dr. Nasir, MS.

Mengetahui:

Palembang, Oktober 2021
Dekan I FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS

Palembang, Oktober 2021
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

"JUDUL"

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Dimas Try Handoko
NPM : 204341022
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya

Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

1. Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM.MPd
2. Dr. Nasir, MS

Tanggal

11-10-2021

11-10-2021

Tanda Tangan



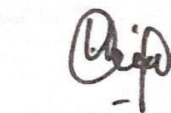
Anggota Penguji :

3. Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

13-10-2021

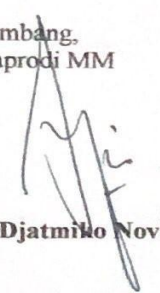
Mengetahui :

Palembang, 2021
Dekan FE UTP



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak.CA.CSRS

Palembang, 2021
Kaprod MM



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji** “

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen

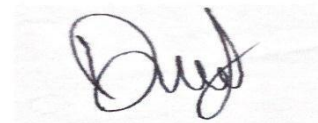
Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
5. Prof. Dr. H, Siswoyo Haryono, MM.MPd, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Dr. Nasir, MS, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kepala Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji beserta staf yang telah membantu dalam penulisan Tesis ini.
9. Tya Thalia S.E, yang senantiasa banyak membantu dalam penulisan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, Oktober 2021

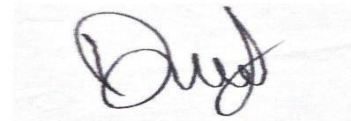
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dimas', is centered on a light-colored rectangular background.

Dimas Try Handoko

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **DIMAS TRY HANDOKO**
NPM : 204341022
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 21 Oktober 1997
Riwayat Pendidikan : - SD Kartika II-3 Palembang Tahun 2009
- SMP Negeri 17 Palembang Tahun 2012
- SMA Negeri 01 Palembang Tahun 2015
- S1 Universitas Sriwijaya Tahun 2019

Palembang, Oktober 2021



DIMAS TRY HANDOKO

NPM. 204341022

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBIN TESIS	v
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teoritis	8
1. Motivasi Kerja... ..	8
2. Insentif	10
3. Kepuasan Kerja	12
4. Kinerja Pegawai.....	14
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Berpikir	22
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29

A. Tempat dan Waktu Penelitian	29
B. Desain Penelitian	29
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Populasi dan Sampel... ..	31
F. Teknik Analisis Data... ..	37
G. Hipotesis Statistika... ..	44
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Analisis	46
B. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Implikasi Kebijakan.....	74
C. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA... ..	77
LAMPIRAN... ..	80

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumental Variabel Kepuasan Kerja	32
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumental Variabel Kinerja Pegawai	33
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumental Variabel Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumental Variabel Insentif	58
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.	47
Tabel 4.2	Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Mean Jawaban Responden	50
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Insentif.....	52
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.7	Loading Factor	56
Tabel 4.8	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	58
Tabel 4.9	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.	60
Tabel 4.11	Path Coefficients.	61
Tabel 4.12	Data Indirect Effect.	64
Tabel 4.16	Nilai R-Square (R ²)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara X1, X2, Y dan Z.....	42
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Gambar 4.4. Full Model Loading Factor.....	57
Gambar 4.5. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pengembangan organisasi tersebut sehingga upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi utama dalam mencapai persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Mengingat organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus guna mencapai tujuan bersama.

Pelaksanaan kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor dalam organisasi tersebut, sehingga dengan sendirinya kinerja organisasi tersebut. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dimaksudkan agar suatu organisasi mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang antara pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, insentif sebagai *reward* bagi pegawai yang berprestasi. Tujuan organisasi akan mampu dicapai melalui kinerja yang positif yang diberikan oleh pegawainya, begitupun sebaliknya organisasi akan mendapat hambatan apa bila pegawainya memiliki kinerja yang kurang baik.

Menyadari peranan dari karyawan yang sangat penting dalam suatu

perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Selain insentif, motivasi kerja juga merupakan hal penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Pentingnya motivasi karena dapat mendukung perilaku manusia agar mau bekerja

secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga bertujuan membangkitkan suatu kemauan untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberi kepuasan kepada yang bersangkutan atau instansi. Dengan adanya motivasi secara terus menerus diharapkan pegawai mampu meningkatkan produktifitas sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dari sebuah instansi. Adanya motivasi dan insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi para pegawai. Motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji masih kurang terlihat dari beberapa faktor seperti seringnya pegawai menunda pekerjaan, lambatnya memberikan pelayanan, dan tidak ada punishment yang diberikan oleh pimpinan.

Kurangnya motivasi kerja tentu akan berdampak pada Kepuasan Kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan meningkat. Kepuasan kerja merupakan nilai dari para pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kinerja merupakan output atau hasil akhir pada suatu proses kerja seorang pegawai pada suatu periode dengan berbagai perbandingan contohnya

perbandingan antara target dan realisasi. Pada penelitian ini, peneliti mengambil tempat di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji karena berdasarkan hasil pra penelitian, terlihat bahwa kinerja di instansi tersebut masih cukup rendah. Dari hasil pra penelitian menunjukkan bahwa adanya beberapa faktor yaitu kurangnya motivasi kerja, rendahnya insentif yang diberikan sehingga menimbulkan minimnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Jumlah insentif yang diberikan belum memuaskan pegawai.
2. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai.
3. Pegawai masih sering menunda pekerjaan.
4. Tidak adanya punishment yang diberikan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang motivasi kerja, insentif, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai?
7. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.
5. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.
6. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.
7. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, akademisi, dan praktisi sebagaimana dijabarkan berikut ini:

A. Manfaat Keilmuan

Dapat memberikan masukan bagi penelitian di bidang SDM, khususnya yang terkait dengan motivasi kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Di samping itu akan menambah gagasan baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

B. Manfaat Penerapan

Bagi instansi terkait, akan dapat memberikan masukan bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan insentif agar mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai lebih besar sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2016) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)’, *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2), p. 151. doi: 10.21927/jesi.2015.5(2).151-170.
- Brahmasari, I. A. and Suprayetno, A. (2016) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)’, *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), pp. 124–135. doi:10.36805/manajemen.v2i1.181.
- Fauziah, H. (2012) ‘Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja’, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(1), pp. 54–66.
- Fengky, N. E., Tewel, B. and Lumanauw, B. (2011) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang’, 5(1), pp. 1–10.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2010) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan’, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11, pp. 117–124.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta. PT

Bumi Aksara.

Juliana *et al.* (2020) ‘Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan’,
Jurnal sosio humaniora kodepena, 1(1), pp. 1–62.

Mulia, R. A. and Saputra, N. (2019) ‘Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam’, *jurnal.ensiklopediaku.org*
Ensiklopedia, 2(1), pp. 20–28. doi: 10.31227/osf.io/6hxwk.

Nurchayani, N. M. and Adnyani, I. G. A. D. (2012) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), pp. 52–71. doi: 10.31937/akuntansi.v4i2.131.

Putra, Aditya Kamajaya and Frianto, A. (2013) ‘Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.

Rahmanda, F. P., Hamid, D. and Utami, H. N. (2015) ‘ (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), pp. 19–27.

Rivaldo, Y. and Ratnasari, S. L. (2020) ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan’, 9(3), pp. 505–515.

Sofyan, D. K. (2013) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA’, *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), pp. 18–23.

Susanty, A. and Wahyu Baskoro, S. (2012) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)', *Jati UNDIP*, 7(2), pp. 77–84.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. and Uhing, Y. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), pp. 298–307.