



PENGARUH INSENTIF MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR REDAKSI HARIAN PAGI LAMONGAN

Aldi Alriansyah

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Sawabi

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Arian Yusuf Wicaksono

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Viky Indarto

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Dewi Reni N

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Siti Musarofah

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Alamat: Jl KH.Ahmad Dahlan NO 41 lamongan
aldialriansyah123@gmail.com

Abstract. *The purpose of the study was to determine the effect of incentives and motivation on employee performance with length of service as a moderation variable at the editorial head of the morning daily Suara Umum Lamongan. This study used a quantitative descriptive research method approach involving 50 respondents with techniques used in purposive sampling. The instrument used is a questionnaire. The results showed the effect of incentives on employee performance with an incentive variable calculation value of 2.406, greater than the table of 2.01290 and a sig value of 0.020 smaller than 0.05. And there is an influence of motivation on employee performance with a calculated value of work motivation variables of 2.432 greater than ttable 2.01290 and a sig value of 0.019 smaller than 0.05. However, the calculated value of the working period moderation variable of 0.050 is smaller than the table of 2.01290 and the sig value of 0.745 is greater than 0.05 and it is concluded that the working period variable does not moderate incentives for employee performance, and the calculated value of the working period variable of 0.081 is smaller than the table of 2.01290 and the sig value of 0.450 is greater than 0.05 and it is concluded that the working period variable does not moderate motivation for employee performance.*

Keywords: Employee performance, incentives, motivation, and tenure

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderasi di kantor pusat redaksi harian pagi suara publik lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang melibatkan 50 responden dengan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel purposive sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 2,406, lebih besar dari t_{tabel} 2,01290

Received Agustus 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted Desember 3, 2023

*Corresponding author, e-mail address

serta nilai sig sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Dan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,432 lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai sig sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Namun nilai t_{hitung} variabel moderasi masa kerja sebesar 0,050 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai sig sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05 dan disimpulkan bahwa variabel masa kerja tidak memoderasi insentif terhadap kinerja karyawan, serta nilai t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 0,081 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai sig sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05 dan disimpulkan bahwa variabel masa kerja tidak memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Insentif, Motivasi, Dan Masa Kerja

LATAR BELAKANG

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Darianto et al., 2022).

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja dalam diri karyawan merupakan hal yang sangat penting (Mangkunegara, 2016). Oleh karena itu, logis apabila dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan kepada hal ini. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengamati faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhinya seperti gaji, insentif, komisi dan tunjangan maupun non material penghargaan secara lisan, pujian dan rasa aman

Gejala pemicu munculnya kebutuhan akan SDM yang berkualitas antara lain disebabkan karena tidak tercapainya standar pencapaian kinerja, karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya, karyawan tidak produktif, sering tidak masuk kantor, sering terlambat, meninggalkan kantor, kurang motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang taat terhadap ketentuan yang ditetapkan, menghindar dari tanggung jawab, cepat bosan dalam mengerjakan tugas, serta kurangnya keinginan untuk bekerjasama, dan tingkat keuntungan menurun adalah beberapa contoh gejala-gejala yang umum terjadi dalam organisasi (Nursam, 2017).

Dari observasi yang penulis lakukan di kantor pusat redaksi harian pagi suara publik Lamongan karyawan akan mendapatkan insentif dari sebuah berita yang didapatkan oleh karyawan itu sendiri dengan pembagian hasil 60% : 40% yang dimana pihak perusahaan 60%, sedangkan karyawan yang mendapatkan berita 40%. Diharapkan dengan memberikan tanggung jawab dan dorongan atau motivasi kepada karyawan yang

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Isentif

Menurut buku (Hasan & As, 2019) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk imbalan atau uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi atau perusahaan kepada karyawan agar mau bekerja dan lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu :

H_{a1} : Diduga Persepsi Pemberian Insetif Berpengaruh Posistif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Suara Publik Lamongan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Masram & Mu'ah, 2015), 2017). Seperti halnya penelitian yang dilakukan (Masram et al., 2023) dkk menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uraian diatas dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu :

H_{a2} : Diduga Persepsi Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Suara Publik Lamongan

Pengertian Kinerja

Menurut (Masram & Mu'ah, 2015), kinerja adalah hasil kerja kerja secara kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Moderasi Masa Kerja Terhadap Pengaruh Insetif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mardikaningsih et al., 2022) Masa Kerja adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.”

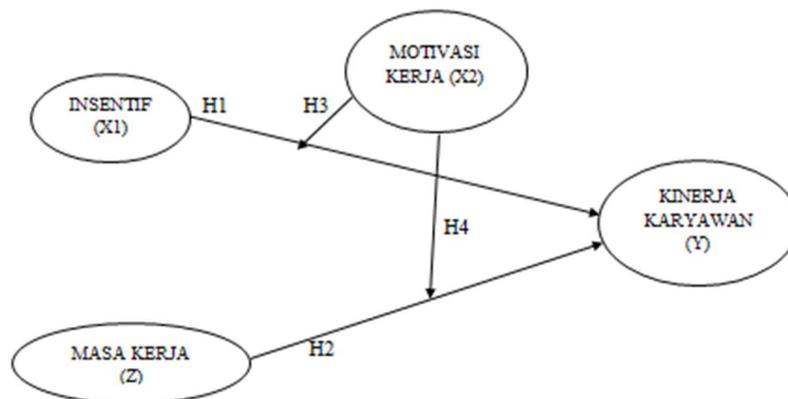
Dan dari penelitian yg dilakukan oleh (Wijayanti & Meftahudin, 2016) menyatakan bahwa lama krja memoderasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian diatas dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu :

H_{a3} : Diduga Persepsi Masa Kerja Memoderasi Insetif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Suara Publik Lamongan

Moderasi Masa Kerja Terhadap Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Parwanta & Suddin, 2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha sinar mas motor delanggu. Berdasarkan hasil uraian diatas dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu :

H_{a4} : Diduga Persepsi Masa Kerja Memoderasi Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Redaksi Harian Pagi Suara Publik Lamongan



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah. Menurut (Sugiyono, 2014), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017), adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian kuantitatif adalah metode analisis dengan melakukan penghitungan terhadap data-data yang bersifat pembuktian dari masalah.

Lokasi penelitian ini bertempat di kantor pusat redaksi harian pagi suara publik yang beralamatkan di Jl. Babat – Jombang, Pule, Lamongrejo Kecamatan Ngimbang, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 1 minggu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat media harian pagi suara publik lamongan yang berjumlah 50 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 50 responden.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut (Sugiyono, 2017) data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang insentif, motivasi kerja, kinerja karyawan dan masa kerja.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan kantor pusat media harian pagi suara publik lamongan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari:

- a. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status karyawan dan lama bekerja.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

Pengukuran Variabel

Pengumpulan data adalah pencatatan keterangan-keterangan seluruh elemen teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut (Imam Ghozali, 2014) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, variabel independen yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif sedangkan variabel mediasi yaitu motivasi kerja.

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (X) pada lembar jawab kuesioner.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Analisis statistik deskriptif diukur dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum sum, range, kurtosis, skewness (kemencengan distribusi).

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018)

2. Uji Reabilitas

Pada uji reliabilitas, semua item yang valid akan dimasukkan, sedangkan item yang tidak valid tidak akan dimasukkan ke dalam uji reliabilitas (Ghozali, 2018) . Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach alpha (α). Jika suatu konstruk memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika Cronbach Alpha suatu variabel $< 0,70$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Kualitas Data

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan agar data sampel yang diolah dapat benar – benar mewakili populasi secara keseluruhan (Haslinda, 2016).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal atau tidaknya distribusi dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual. Uji t dan F memiliki asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali 2018).

2. Uji Multikolonieritas

(Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) di dalam model regresi, regresi yang baik yaitu regresi yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel independen, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2018). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

4. Uji Interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji interaksi MRA merupakan analisis regresi moderasi yang menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Untuk menggunakan MRA dengan satu variabel prediktor (X), tiga persamaan regresi harus dibandingkan untuk menentukan jenis variabel moderator (Ghozali 2018). Uji ini untuk membuktikan apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau sebaliknya, memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur untuk kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2014). Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan sig 5 % yaitu $df = 50 - 2 = 48$ dengan sig 5 % didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,273. Nilai r_{hitung} dalam uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	rHITUNG	rTABEL	KETERANGAN
INSENTIF	X1.1	0,454	0,273	VALID
	X1.2	0,320	0,273	VALID
	X1.3	0,495	0,273	VALID
	X1.4	0,470	0,273	VALID
MOTIVASI	X2.1	0,391	0,273	VALID
	X2.2	0,489	0,273	VALID
	X2.3	0,844	0,273	VALID
	X2.4	0,391	0,273	VALID
	X2.5	0,844	0,273	VALID
	X2.6	0,489	0,273	VALID
	X2.7	0,486	0,273	VALID
	X2.8	0,844	0,273	VALID
MASA KERJA	Z.1	0,516	0,273	VALID
	Z.2	0,439	0,273	VALID
	Z.3	0,610	0,273	VALID
	Z.4	0,458	0,273	VALID
KINERJA KARYAWAN	Y.1	0,946	0,273	VALID
	Y.2	0,942	0,273	VALID
	Y.3	0,946	0,273	VALID
	Y.4	0,975	0,273	VALID
	Y.5	0,889	0,273	VALID
	Y.6	0,975	0,273	VALID

Berdasarkan hasil olah data pada nilai r hitung seluruh item pertanyaan di setiap variabel lebih besar dari r tabel 0,273 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan metode pengambilan keputusan menggunakan batasan 0,60. Apabila Nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka Reliabel, sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha < 0,60 mana dinyatakan Tidak Reliabel.

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS26.

Tabel 2. Uji Reabilitas

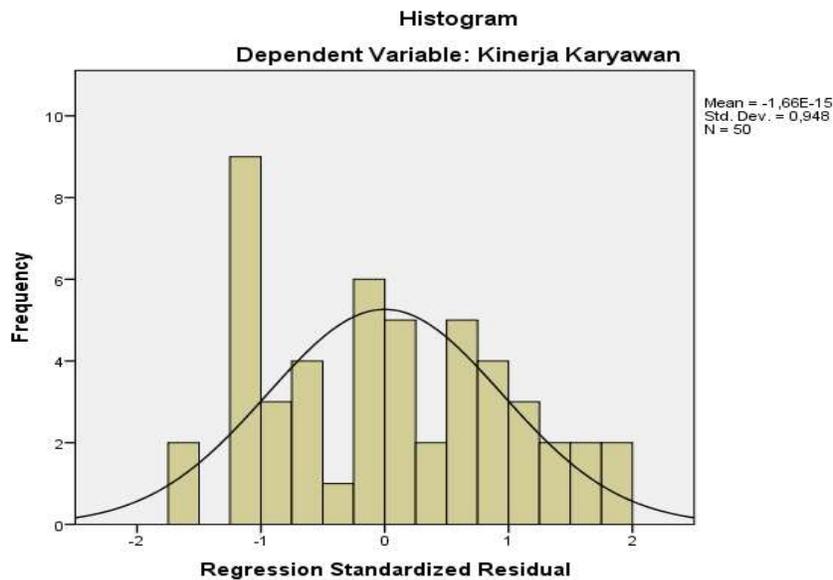
Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Batasan	Keterangan
Insentif	0,622	5	0,600	reliabel
Motivasi kerja	0,753	9	0,600	reliabel
Masa kerja	0,634	5	0,600	reliabel
Kinerja karyawan	0,821	7	0,600	reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, nilai Cronbatch Alpha masing-masing variabel lebih besar dari batasan 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif, Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

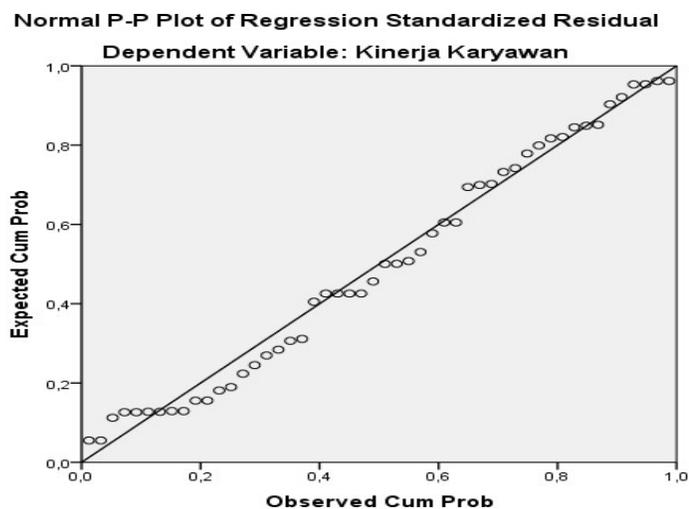
Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak, analisis parametris seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Histogram dan Probability Plot.



Gambar 2. Uji Normalitas Grafik



Gambar 3. Uji P-Plots

Berdasarkan gambar histogram diatas, menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris, tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal. Adapun juga berdasarkan gambar p-

plots diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar diagonal sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa model egresi memenuhi asumsi normalitas

2). Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinieritas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, seingga tidak menghasilkan prameter yang efesien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam prameter yang dihasilkan pengujian multikolinearitas ini dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (variance inflation factors) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar atau sama dengan 0.10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengn 10 dan nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas atau kolerasi sempurna antara variabel independen.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	,998	1,002
	Motivasi	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seperti tabel diatas, terdapat nilai tolerance pada tiap-tiap variabel insentif (x1) sebesar 0,998, motivasi (x2) sebesar 0,998. Sedangkan nilai VIF pada tiap-tiap variabel insentif (x1) 1,002, motivasi (x2) sebesar 1,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji glejser. Uji glejser adalh uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah :

1. Jika signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hiteroskedastisitas (Glejser)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66,137	41,214		1,605	,116
Insentif	-,940	2,320	-1,006	-,405	,687
Motivasi	-1,041	1,545	-1,253	-,674	,504
Masa Kerja	-2,620	2,815	-3,116	-,931	,357
Intensif*Kinerja	,041	,154	1,086	,268	,790

Motivasi*Kinerja	,088	,104	3,243	,840	,405
------------------	------	------	-------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas (glejser), maka dihasilkan output nilai signifikansi variabel insentif (x1) adalah 0,687, sementara output nilai signifikansi variabel motivasi (x2) adalah 0,504, dan output nilai signifikansi variabel masa kerja (z) adalah 0,357. Karena nilai ketiga variabel di atas lebih besar dari 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji F atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian Uji F.

Tabel 5. Uji F Atau Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,540	5	1,508	2,997	,021 ^b
Residual	22,140	44	,503		
Total	29,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi*Kinerja, Insentif, Motivasi, Masa Kerja, Intensif*Kinerja

Nilai $F_{tabel} = F(k; n-k-1)$

Keterangan:

n (jumlah sampel) = 50

k (jumlah variabel X) = 3

α (tingkat kepercayaan) = 5% = 0,05

Nilai $F_{tabel} = F(3; 50-3-1) = 3; 46 = 2,807$

Berdasarkan perhitungan di atas nilai F_{hitung} sebesar 2,997 > F_{tabel} sebesar 2,807 serta nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel insentif, motivasi, dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t atau Uji Parsial

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi berganda. Uji t dikenal dengan uji parsial untuk menguji bagaimana pengaruh dari variabel bebas secara sendiri – sendiri terhadap variabel berikutnya. Tujuan uji t yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Ma'sumah, 2019:49).

Tabel 6. Hasil Uji T Atau Uji Parsial Coefficients^a

Model	t	Sig.	t tabel	keterangan
1 Insentif*kinerja karyawan	2,406	,020	2,01290	Berpengaruh Positif Signifikan

Motivasi*kinerja karyawan	2,432	,019	2,01290	Berpengaruh Positif Signifikan
---------------------------	-------	------	---------	--------------------------------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Variabel Insentif (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapat nilai t_{hitung} variabel Insentif sebesar 2,406, lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

b) Variabel Harga (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,432 lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji interaksi MRA merupakan analisis regresi moderasi yang menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator). Uji ini untuk membuktikan apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau sebaliknya, memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. MRA dapat untuk menguji Hipotesis kedua, ketiga (Sakti, 2017). Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Berikut ini persamaan regresi moderasi,

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 VM_1 + \beta_3 X * VM_1$$

Y adalah variabel dependen yang diramalkan, a adalah nilai konstanta, b_1 sampai b_3 adalah koefisien regresi, dan X_1 sampai X_2 adalah variabel independen. Berikut hasil olah data analisis regresi moderasi.

Tabel 7. Hasil Uji MRA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,604	3,196		8,323	,000
	Insentif	,295	,123	,316	2,406	,020
	Motivasi	,265	,109	,319	2,432	,019
	Masa Kerja	-2,620	2,815	-3,116	-,931	,357
	X1M	,050	,154	1,324	,327	,745
	X2M	,081	,107	2,923	,762	,450

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien adalah sebagai berikut:

a) Konstanta $a = 26,137$

Nilai a merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel insentif (X_1), motivasi kerja (X_2), masa kerja (Z). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

b) Koefisien insentif (X_1) = 0,295

Menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel insentif (X_1) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,295, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Koefisien motivasi (X_2) = 0,265

Menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi (X_2) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,265, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

d) Koefisien masa kerja (Z) = -2,620

Menunjukkan bahwa variabel masa kerja (Z) tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel masa kerja (Z) maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -2,620, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

e) Koefisien regresi interaksi insentif (X_1) dengan variabel moderasi masa kerja (Z) = 0,050 Dengan nilai signifikan 0,745

Artinya jika interaksi insentif (X_1) dengan masa kerja (Z) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,050 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan dan hasil pengujian insentif terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja tidak berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja bukan variabel moderasi dari insentif terhadap kinerja karyawan.

f) Koefisien regresi interaksi motivasi (X_2) dengan variabel moderasi masa kerja (Z) = 0,081 Dengan nilai signifikan 0,450

Artinya jika interaksi motivasi (X_2) dengan masa kerja (Z) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,081 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan dan hasil pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja tidak berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja bukan variabel moderasi dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisis data yang diperoleh untuk menguji Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Media Harian Pagi Suara Publik Lamongan):

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Nilai t_{hitung} variabel Insentif sebesar 2,406, lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,432 lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Moderasi Masa Kerja Terhadap Insentif Pada Kinerja Karyawan Nilai t_{hitung} variabel moderasi masa kerja sebesar 0,050 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05 maka H_3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja tidak memoderasi insentif terhadap kinerja karyawan.

4. **Moderasi Masa Kerja Terhadap Motivasi Pada Kinerja Karyawan** Nilai t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 0,081 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05 maka H_4

Berdasarkan uraian dan analisis data yang diperoleh untuk menguji Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Media Harian Pagi Suara Publik Lamongan):

5. **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t_{hitung} variabel Insentif sebesar 2,406, lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

6. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,432 lebih besar dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

7. **Moderasi Masa Kerja Terhadap Insentif Pada Kinerja Karyawan** Nilai t_{hitung} variabel moderasi masa kerja sebesar 0,050 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05 maka H_3 ditolak dan dapat di simpulkan bahwa variabel masa kerja tidak memoderasi insentif terhadap kinerja karyawan.

8. **Moderasi Masa Kerja Terhadap Motivasi Pada Kinerja Karyawan** Nilai t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 0,081 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01290 serta nilai Sig sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05 maka H_4

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu dalam proses pelaksanaan penelitian ini. Karena bantuan yang diberikan sangatlah membantu baik itu proses atau pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Darianto, Musarofah, S., & Lestari, A. (2022). *Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja Guru SMK Wahid Hasyim Glagah*. 5(1), 757–765.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 ed. 10*.
- Hasan, M., & As, Z. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT PERSONA PRIMA UTAMA PERWAKILAN YOGYAKARTA THE EFFECT OF WORK INCENTIVES AND WORK INSURANCE ON OUTSOURCING EMPLOYEE PERFORMANCE PT PERSONA PRIMA UTAMA REPRESENTATIVE OF YOGYAKARTA*. 7(1).
- Imam Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate - Multivariat SPSS*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Evaluasi Kerja. In *PT.Refika Aditama*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mardikaningsih, R., Retnowati, E., & Radjawane, L. E. (2022). *Dampak Stres , Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi*. 1(4), 38–52.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Zifatama Publisher*.
- Masram, Mu'ah, Ismiarsi, P., Musarofah, S., & Sayyid, M. (2023). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1317–1326.

- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Parwanta, J., & Suddin, A. (2015). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETIKA KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI*. 15(3), 314–320.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *METODE PENELITIAN ILMIAH*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Unsiq*, 185–192.