

**PENGARUH PROGRAM INSENTIF FINANCIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABLE INTERVENING
(Studi Pada PT Wangsa Jatra Lestari)**

Muhammad Rafi' Andriansyah, Nur Achmad²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Surakarta, Indonesia

E-mail: B100210137@student.ums.ac.id nur.achmad@ums.ac.id

Abstract

This research focuses on the effect of financial incentive programs and career development on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, at PT Wangsa Jatra Lestari. The research methods used is quantitative with the PLS-SEM approach. A total of amounted to 98 respondents of PT Wangsa Jatra Lestari employees who were selected using purposive sampling technique. The findings reveal that financial incentives and career advancement positively and significantly influence employee performance. In addition, financial incentive programs and career progression show a positive and meaningful impact on employee job satisfaction. Than, job satisfaction is proven to serve as a mediating variable between financial incentives and career development toward employee performance outcomes. These results suggest that job satisfaction plays a vital part in strengthening the effect of financial incentives and career development on performances. This study implies that organizations should consistently enhance transparent and transparent incentive programs, as well as develop clear and systematic career paths to improve employee satisfaction and performance.

Keywords: *Financial Incentives, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnisnya yang makin ketat menuntut perusahaannya untuk mampu menarik serta mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Manusia sebagai faktor penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi membutuhkan perhatian serius, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM punya peran penting guna menggerakkan dan mengelola organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkannya. Kinerja karyawan yang optimal yaitu kunci keberhasilan perusahaan, sehingga pembinaan dan pelatihan yang efektif menjadi esensial untuk memastikan kelancaran kegiatan produksi (Sanders et al., 2018).

Program insentif keuangan, seperti bonus kinerja, saham perusahaan, atau program bagi hasil, yaitu pendorong motivasi yang kuat bagi karyawan untuk mencapai target kinerja. Sistem remunerasi yang adil serta transparan juga memberi dorongan tambahan bagi karyawan untuk memberi yang terbaik (Septiawan et al., 2024). Kinerja sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang menurut kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2013). Kinerja yang efektif selalu mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi, sehingga manajemen perlu senantiasa memperhatikan bawahan untuk memastikan kinerja berjalan lancar (Riyadi, 2011).

PT Wangsa Jatra Lestari, sebuah perusahaan percetakan di Surakarta, berupaya untuk berkembang dengan menambah jumlah karyawan demi pelayanan optimal. Namun, salah satu masalah yang sering terjadi yaitu inkonsistensi hasil kerja karyawan. Terkadang pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan berkualitas, namun di lain waktu hasilnya lambat dan kurang

memuaskan. Hal ini membuktikan perlunya evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab dan mencari solusi yang tepat. Remunerasi yang memadai bisa meningkatkan semangat kerja pegawai, karena imbalan tersebut bisa berupa uang serta barang sebagai pengganti jasa yang sudah diberikan (Indriani et al., 2021).

Selain insentif, kepuasan kerja juga menjadi faktor krusial. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan kepuasan kerja yaitu sikap umum seorang individu pada pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan diantara penghargaan yang ada serta yang harusnya diterima. Kepuasan kerja yang tinggi bisa menghindari konsekuensi merugikan bagi karyawan dan perusahaan. Sutrisno (2009) menambahkan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi produktivitas, tingkat ketidakhadiran, dan kesehatan karyawan. Kemauan kerjanya yang tinggi dari pegawai akan secara positif memengaruhi kinerjanya, dan hubungan antara pengembangan karir serta tingkat kinerja pegawai mempunyai korelasi yang positif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitiannya merumuskan beberapa masalah: (1) Apakah program insentif finansial berpengaruh pada kinerja karyawan? (2) Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan? (3) Apakah program insentif finansial berpengaruh pada kepuasan kerja? (4) Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja? (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan? (6) Apakah kepuasan kerja memediasi program insentif finansial pada kinerja karyawan? (7) Apakah kepuasan kerja memediasi pengembangan karir pada kinerja karyawan?

Tujuan penelitiannya yaitu untuk menganalisis pengaruh program insentif finansial dan pengembangan karir pada kinerja kerjanya, baik secara langsung atau dengan mediasi kepuasan kerjanya. Secara teoritis, penelitiannya diharapkan bisa memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang insentif, pengembangan karirnya, peningkatan kinerja karyawan, dan kepuasan kerjanya. Secara praktis, hasil penelitiannya diharapkan bisa memberi masukan bagi PT Wangsa Jatra Lestari dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Lawler & Porter, 2018). Kinerja mengacu pada pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang terlihat dari hasil yang dihasilkan (Hasibuan, 2013). Kinerja yaitu alat ukur pencapaian tujuan organisasi dan hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai tanggung jawab dan wewenang (Widyaningtyas et al., 2023; Kamselem et al., 2022).

Insentif

Insentif yaitu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaannya pada karyawan, bisa dinilai dengan uang ataupun cenderung diberikan secara tetap, sering dikaitkan dengan kinerja (Silas et al., 2019). Insentif yaitu faktor pendorong kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Sarwoto, 2010; Waris et al., 2020). Hasibuan (2001) menjelaskan insentif sebagai tambahan balas jasa bagi karyawan yang prestasinya di atas standar (Suciatni, 2023). Pengupahan insentif tujuannya meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan berprestasi (Nugroho et al., 2016). Dengan demikian, insentif mendorong karyawan bekerja lebih baik, meningkatkan motivasi, dan mencapai kinerja lebih tinggi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merujuk pada proses meningkatkan keterampilan kerja seorang individu guna mencapai tujuan karir yang diinginkannya, melibatkan aktivitas departemen SDM untuk membantu karyawan merencanakan karir masa depan (Dubrin dalam Purnawati, 2021). Pengembangan karir penting untuk mengembangkan SDM, mendukung efektivitas individu, kelompok, dan organisasi, serta meningkatkan kinerja karyawan (Lesmana &

Kusasih, 2023). Organisasi bertanggung jawab mempersiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu perasaan serta penilaian seorang individu atas pekerjaannya, terutama terkait kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya bisa memenuhi harapannya, kebutuhannya, serta keinginan (Samsudin, 2015:32). Afandi (2018:82) menjelaskan indikator kepuasan kerjanya meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Program Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Insentif finansial memotivasi karyawan untuk memberi ide inovatif dan meningkatkan kinerja (Damanik, 2018). Insentif finansial yaitu imbalan yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan sebagai stimulus peningkatan kinerja individu yang berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi (Mondy & Noe, 2005; Septiawan et al., 2024). Penelitian Edirisooriya (2014) dan Zaraket & Saber (2017) membuktikan hubungan positif serta signifikan antara insentif finansial serta kinerja karyawan. **H1:** Diduga variable Program Insentif Finansial berdampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karirnya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kerjanya (Putu, 2020). Kuswadi (2004) menyatakan bahwasanya pegawainya akan menunjukkan kinerja yang optimal bila mempunyai motivasi pribadi yang tinggi untuk mencapai target pengembangan karir. Penelitian Negara (2014), Dewi dkk. (2016), dan Atik Baroroh (2013) membuktikan bahwasanya pengembangan karirnya mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawainya.

H2: Pengembangan karir mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Program Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Program *reward* penting untuk mempertahankan SDM dan memberi kompensasi kompetitif (Sastrohadiwiry, 2010; Griffin & Moorhead, 2014). Insentif finansial yaitu dasar keyakinan akan kebutuhan keuangannya yang bisa memengaruhi nilai-nilai keuangannya, yang pada gilirannya bisa memengaruhi kepuasan kerja (Stone, dkk., 2010). Penelitian Zaraket & Saber (2017) dan Lantara & Utama (2014) menemukan hubungan signifikan antara insentif finansial serta kepuasan kerja. **H3:** Insentif finansial bisa mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karirnya membantu pegawai merencanakan karir masa depannya supaya perusahaan serta pegawai bisa berkembang secara optimal (Dubrin, 2010). Mempunyai rencana karir yang jelas bisa membuat karyawan merasa puas dan termotivasi (Gomes, 2010). Penelitian Shujaat et al. (2013), Jusuf et al. (2016), dan Atik Baroroh (2013) menemukan hubungan positif antara pengembangan karirnya serta kepuasan kerja kerjanya.

H4: Pengembangan karir mempunyai dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerjanya.

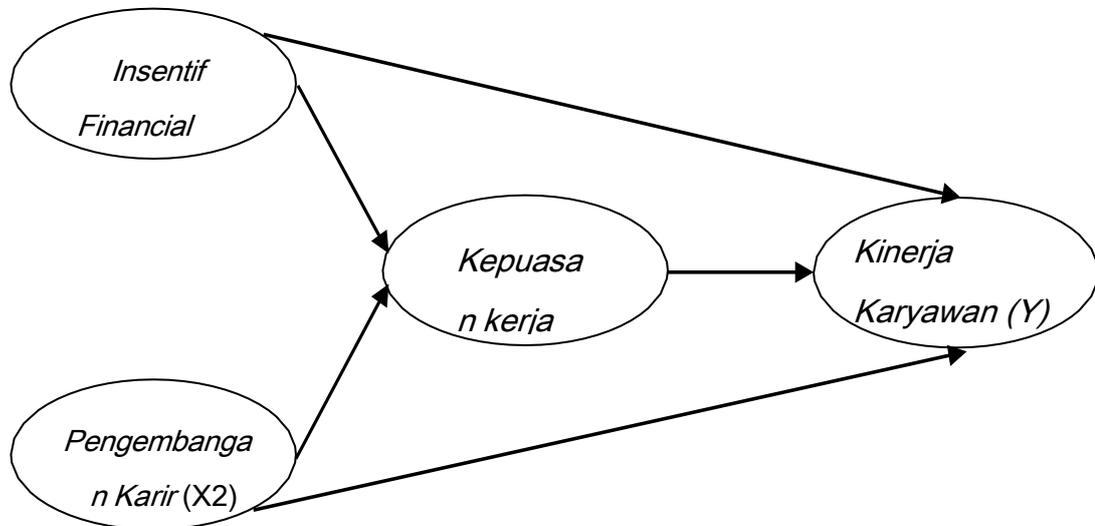
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sangat bergantung pada apa yang dialami serta diterima individu sebagai imbalan atas upaya mereka (Lawler dalam Robbins, 1996). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan tenang, mengatasi masalah dengan cepat, serta mempunyai kedewasaan psikologis yang matang untuk memastikan kualitas serta kuantitas pekerjaannya yang dihasilkan memenuhi standar (Mulyani, 2013).

H5: Kepuasan kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Mediasi Kepuasan Kerja

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh program insentif finansial terhadap kinerja karyawan. **H7:** Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitiannya memakai metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Metode kuantitatif bersifat sistematis, terencana, serta terstruktur, berlandaskan filsafat positivisme, serta dipakai guna meneliti populasi maupun sampel tertentu dengan instrumen penelitiannya serta analisis data statistiknya guna menguji hipotesis (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi: Seluruh karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, penelitiannya memakai pendekatan *purposive sampling*.

Sampel: Sebanyak 98 responden karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. Teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*, dimana respondennya dipilih menurut kriteria tertentu: (1) Karyawan aktif, dan (2) Berusia 17-50 tahun. Jumlah sampel minimal ditentukan memakai perhitungan Malhotra (2006:291), yaitu empat sampai lima kali jumlah pertanyaan. Dengan 20 indikator pertanyaan, maka $20 \times 5 = 100$ sampel. Namun, data yang terkumpul yaitu 98 responden.

Data dan Sumber Data

Penelitiannya memakai data primer yang didapat dengan kuesioner yang disebarakan pada responden. Data primer yaitu informasi yang didapat langsung dari peneliti terkait variable ketertarikan (Sekaran & Bougie, 2013).

Teknik Pengumpulan Data

Data pada penelitiannya didapat melalui penyebaran kuesioner yang memakai skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Skala Likert dipakai untuk mengukur sikap, pandangan, serta opini individu maupun kelompok pada suatu fenomena sosialnya (Sugiyono, 2014).

Pada penelitiannya, kinerja karyawan berperan sebagai variable dependen yang merepresentasikan hasil kerja yang dicapai oleh karyawannya. Sementara itu, insentif finansial serta pengembangan karir berfungsi sebagai variable independen yang diduga mempunyai dampak pada kinerja tersebut. Adapun kepuasan kerja dijadikan sebagai variable mediasi yang menjembatani hubungan antara variable independen dan dependen (Sugiyono, 2014).

Untuk analisis data, dipakai pendekatan PLS-SEM yang dinilai cocok untuk model penelitian yang kompleks serta tidak terlalu menuntut asumsi ketat pada data (Gio, 2019). PLS-SEM mempunyai sejumlah keunggulan, seperti kebutuhan ukuran sampel yang tidak besar, pendekatan yang fleksibel pada berbagai asumsi statistik, serta kemampuannya menguji model SEM dengan berbagai jenis skala pengukuran (Harahap, 2020). Proses analisis PLS-SEM dilakukan di dua tahap, yakni analisis outer model serta inner model (Ghozali & Latan, 2014).

Evaluasi outer model atau model pengukuran tujuannya untuk menilai validitas serta reliabilitas instrumen penelitiannya. Validitas diukur melalui dua pendekatan utama: validitas konvergen yang dilihat dari nilai loading factor (idealnya di atas 0,70, meski nilai antara 0,50–0,60 masih bisa diterima) (Chin et al. dalam Ghozali & Latan, 2015), serta validitas diskriminan yang ditentukan melalui nilai cross loading serta square root dari AVE $> 0,50$ (Bagozzi, 1981; Ghozali & Latan, 2014). Sementara itu, reliabilitas instrumen dilihat dari nilai composite reliability yang sebaiknya lebih dari 0,70 serta Cronbach's Alpha yang minimal yaitu 0,60 (Abdillah & Hartono, 2015). Selain itu, untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas antar variable bebas, dilakukan pengujian melalui nilai tolerance (harus $> 0,1$) serta VIF (harus < 5) (Ghozali, 2015).

Inner model ataupun model struktural dianalisis untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk dalam model. Pengujian modelnya dilakukan melalui nilai R-Square (R^2) yang menggambarkan besarnya kontribusi variable eksogen pada endogen, di mana nilai 0,75 termasuk pada kategori kuat, 0,50 sedang, serta 0,25 lemah (Ghozali, 2015). Nilai Q-Square (Q^2) dipakai untuk melihat seberapa baik model guna memprediksi nilai observasinya, dengan kriteria $Q^2 > 0$ menandakan bahwasanya model mempunyai relevansi prediktif. Uji hipotesis dilakukan untuk menilai dampak langsung (direct effect) antar variable dengan melihat nilai T-statistiknya serta P-value; hipotesis dinyatakan signifikan bila P-value $< 0,05$ ataupun T-statistiknya $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2015; Hartono & Abdillah, 2015). Selain itu, dampak tidak langsung (specific indirect effect) juga diuji, serta dinyatakan signifikan bila nilai P $< 0,05$ (Juliandi, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitiannya melibatkan 98 responden karyawan PT Wangsa Jatra Lestari.

Tabel 1.
Deskripsi Responden

Variabel	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	44.9%
	Perempuan	54	55.1%
Usia	Dibawah 25 tahun	23	23.5%
	25–30 tahun	13	13.3%
	31–35 tahun	19	19.4%
	36–40 tahun	15	15.3%

	Di atas 40 tahun	28	28.6%
Pendidikan Terakhir	SMA	25	25.5%
	D3	14	14.3%
	D4	18	18.4%
	S1	22	22.4%
	S2	19	19.4%
Lama Bekerja	<1 tahun	20	20.4%
	1–3 tahun	29	29.6%
	4–6 tahun	24	24.5%
	>6 tahun	25	25.5%
Total		98	100%

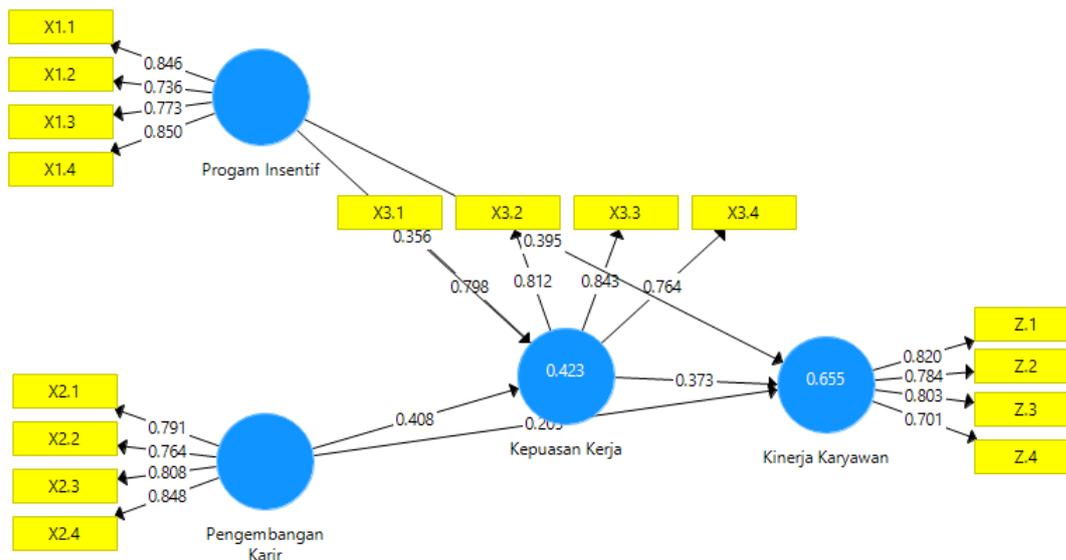
Sumber: Data primer 2025, diolah

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (55,1%) serta berusia di atas 40 tahun (28,6%). Latar belakang pendidikan terbanyak yaitu SMA (25,5%), serta mayoritas responden sudah bekerja selama 1–3 tahun (29,6%). Keragaman ini penting untuk memahami sudut pandang mereka pada variable penelitian.

Hasil Analisis

Pengujian Outer Model

Pengujian outer model tujuannya untuk mengukur validitas serta reliabilitas indikator pada konstruk laten dalam model penelitian. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwasanya setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat. Terdapat beberapa tahapan pada pengujian outer modelnya, yaitu pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk.



Gambar 2.
Pengujian Outer Model

Tabel 2.
Pengujian Outer Model Tabel 4.2 Outer Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir	Program Insentif
X1.1				0.846
X1.2				0.736
X1.3				0.773
X1.4				0.850
X2.1		0.791		
X2.2		0.764		
X2.3		0.808		
X2.4		0.848		
X3.1	0.798			
X3.2	0.812			
X3.3	0.843			
X3.4	0.764			
Z.1		0.784		
Z.2		0.820		
Z.3		0.803		
Z.4		0.701		

Sumber: Data primer 2025, diolah

Seluruh indikator membuktikan nilai *outer loading* diatas 0,70, memenuhi kriteria validitas konvergen. Ini berarti indikator-indikator tersebut secara akurat merepresentasikan konstruk yang diukur.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.819	0.880	0.647
Kinerja Karyawan	0.783	0.860	0.606
Pengembangan Karir	0.819	0.879	0.646
Program Insentif	0.815	0.878	0.644

Sumber: Data primer 2025, diolah

Nilai Cronbach's Alpha serta Composite Reliability untuk semua variable berada diatas 0,70, membuktikan reliabilitas internal yang baik. Nilai AVE juga diatas 0,50, mengkonfirmasi validitas konvergen yang memadai.

Tabel 4.
Cross Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir	Program Insentif
X1.1	0.509	0.601	0.338	0.846
X1.2	0.382	0.515	0.408	0.736
X1.3	0.385	0.519	0.355	0.773

X1.4	0.437	0.565	0.335	0.850
X2.1	0.338	0.313	0.791	0.182
X2.2	0.459	0.551	0.764	0.447
X2.3	0.481	0.490	0.808	0.345
X2.4	0.502	0.491	0.848	0.391
X3.1	0.798	0.578	0.432	0.382
X3.2	0.812	0.627	0.487	0.491
X3.3	0.843	0.571	0.422	0.504
X3.4	0.764	0.467	0.485	0.335
Y.3	0.609	0.784	0.538	0.560
Z.1	0.544	0.820	0.444	0.544
Z.3	0.598	0.803	0.484	0.544
Z.4	0.406	0.701	0.353	0.485

Sumber: Data primer 2025, diolah

Hasil *cross loading* membuktikan bahwasanya setiap indikator mempunyai nilai *loading* tertinggi pada konstruk asalnya, mengkonfirmasi validitas diskriminan.

Tabel 5.
VIF

Indikator	VIF
X1.1	2.059
X1.2	1.458
X1.3	1.596
X1.4	2.170
X2.1	1.958
X2.2	1.422
X2.3	1.707
X2.4	2.037
X3.1	1.733
X3.2	1.736
X3.3	1.985
X3.4	1.629
Y.3	1.503
Z.1	1.871
Z.3	1.709
Z.4	1.479

Sumber: Data primer 2025, diolah

Nilai VIF seluruh indikator di bawah 5,0, membuktikan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 6.
Uji R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.423
Kinerja Karyawan	0.655

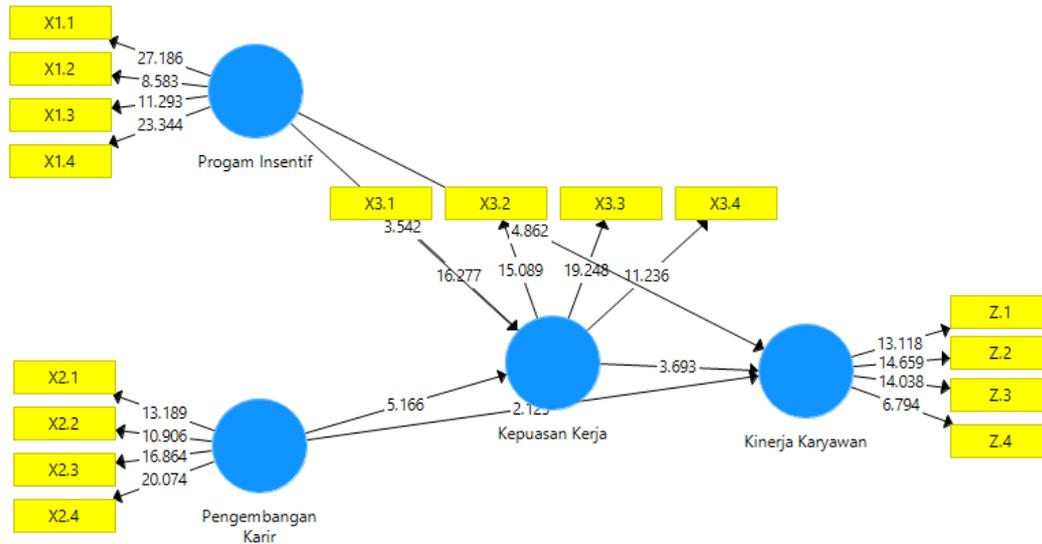
Sumber: Data primer 2025, diolah

Nilai R-Square untuk Kepuasan Kerja yaitu 0,423 (42,3%), serta untuk Kinerja Karyawan yaitu 0,655 (65,5%). Ini membuktikan kemampuan prediksi model yang baik, terutama untuk kinerja karyawan.

Tabel 7.
Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	(STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Progam Insentif -> Kinerja Karyawan	0,395	0,390	0,070	5,656	0,000
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0,205	0,200	0,103	1,987	0,047
Progam Insentif -> Kepuasan Kerja	0,356	0,352	0,096	3,725	0,000
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0,408	0,421	0,078	5,243	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,373	0,373	0,106	3,514	0,000
Progam Insentif -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,133	0,130	0,050	2,638	0,009
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,152	0,158	0,057	2,647	0,008

Sumber : data primer 2025, diolah



Gambar 3.
Pengujian Inner Model

Pembahasan

Pengaruh Program Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisisnya mendukung H1, membuktikan bahwasanya program insentif finansial punya dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawannya. Insentif berupa bonus atau tunjangan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal serta mencapai target (M. Marsinah, 2021). Temuannya konsisten dengan penelitian Widyaningtyas et al. (2023) dan Nirmala & Irmawati (2020) yang menyatakan bahwasanya insentif yang sesuai meningkatkan semangat kerja serta berdampak langsung pada kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisisnya mendukung H2, membuktikan bahwasanya pengembangan karir punya dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawannya. Karyawan yang mempunyai peluang pengembangan karir cenderung membuktikan performa kerja yang lebih baik karena peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri (Pratama & Pasaribu, 2020). Program pelatihan, rotasi jabatan, serta mentoring di PT Wangsa Jatra Lestari memberi pengalaman kerja yang luas, mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh Rustan (2021) yang menyatakan bahwasanya perencanaan karir yang jelas meningkatkan motivasi intrinsik serta komitmen.

Pengaruh Program Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitiannya mendukung H3, membuktikan bahwasanya program insentif finansial berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima insentif merasa dihargai serta diakui, yang meningkatkan kepuasan kerja (Mardhani & Dewi, 2022; Apriansyah & Afriyani, 2024). Temuan ini sama dengan Septiawan et al. (2024) yang menyatakan bahwasanya insentif finansial yaitu faktor utama kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisisnya mendukung H4, membuktikan bahwasanya pengembangan karir mempunyai dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Kesempatan berkembang di tempat kerja memberi rasa aman, arah yang jelas, serta penghargaan pada kompetensi individu (Halisa, 2020). Karyawan merasa diperhatikan serta dihargai, yang menumbuhkan kepuasan kerja karena adanya kejelasan masa depan serta kesempatan promosi (Anjelini et al., 2024).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitiannya mendukung H5, membuktikan bahwasanya kepuasan kerjanya mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawannya. Karyawan yang puas lebih termotivasi, bertanggung jawab, serta mempunyai komitmen tinggi. Kepuasan kerja menciptakan suasana psikologis positif yang mendorong performa terbaik (Nurrohmat & Lestari, 2021). Temuan ini sejalan dengan Pratama & Pasaribu (2020) yang menyatakan bahwasanya karyawan yang puas mempunyai produktivitas tinggi, absensi rendah, serta loyalitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja untuk Memediasi Program Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Analisis jalur mediasi mendukung H6, membuktikan bahwasanya kepuasan kerja punya peran sebagai *variable intervening* yang signifikan. Program insentif tidak hanya berdampak langsung, tapi juga tidak langsung dengan peningkatan kepuasan kerjanya. Karyawan yang mendapatkan insentif merasa dihargai, yang meningkatkan kepuasan serta pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja (Akhiry et al., 2024). Temuan ini didukung oleh Azaria Maharani & Purwo Saputro (2023) yang menekankan bahwasanya kepuasan kerja bisa memperkuat dampak antara faktor motivasional serta hasil kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja untuk Memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitiannya mendukung H7, membuktikan bahwasanya kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan karirnya serta kinerja karyawannya secara signifikan. Program pengembangan karir yang efektif meningkatkan kepuasan kerjanya, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerjanya. Karyawan merasa dihargai serta mempunyai masa depan yang cerah, menumbuhkan kepuasan kerja yang menjadi motivasi internal untuk bekerja lebih baik (Rahmawati & Gunawan, 2020). Temuan ini mendukung teori Human Capital (Dharmani et al., 2022).

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasar pada hasil analisis serta pembahasan, bisa disimpulkan bahwasanya program insentif finansial serta pengembangan karir mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawannya. Program insentif memberi motivasi eksternal, sementara pengembangan karir memberi dorongan internal berupa harapan masa depan yang lebih baik, yang keduanya meningkatkan kontribusi karyawan pada organisasi. Selain itu, baik program insentif maupun pengembangan karir juga terbukti berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial serta diberi kesempatan untuk berkembang akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks mediasi, kepuasan kerja juga berperan penting dalam memperkuat dampak antara program insentif serta pengembangan karir pada kinerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar pula dampak positif dari insentif serta pengembangan karir pada kinerja karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan

Disarankan untuk terus memperkuat program insentif yang adil, transparan, serta berbasis kinerja. Insentif tidak hanya dipandang sebagai bentuk kompensasi, tapi juga sebagai alat motivasi yang mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, pengembangan karir perlu dijadikan prioritas strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Program pelatihan, mentoring, serta peluang promosi harus dirancang secara sistematis agar karyawan mempunyai visi karir yang jelas serta merasa dihargai oleh organisasi.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variable lain yang bisa berdampak pada kepuasan serta kinerja kerja, seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau beban kerja. Penelitian lanjutan juga bisa memakai pendekatan campuran (mixed methods) untuk menggali lebih dalam dimensi psikologis karyawan yang mungkin tidak tergambar sepenuhnya melalui metode kuantitatif saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N. (2022). *Modul Praktikum Workshop Statistik Milenial (cetakan ke)*. Laboratoium Manajemen, Program Studi Manajemen, FEB UMS.
- Akhiryani, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manejemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. *1*, 56–67.
- Anjelini, S., Yulia Ningsih, A., Marsalinda, R., Nurhakim, A., Kurnia, R., Lila, R., Administrasi Negara, I., & Negeri Padang, U. (2024). Penerapan Teknologi dalam Proses Seleksi Pegawai: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*, 43741–43750.
- Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy. *Journal, Communnity Development*, *5*(2), 3981–3986.
- Azaria Maharani, N., & Purwo Saputro, E. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Family Supportive Supervisor Behaviour, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*, 1–14. <https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3033>
- Bagus Susanto, D., Hamzali, S., Penelitian, A., Kunci, K., Teknologi, P., Karyawan, R., & Karyawan, S. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(8), 2746–2757. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Balas Jasa Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi & Bisnis*, *1*, 92–102.
- Dharmani, A., Fauzi, M., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, *1*(1), 58–70. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.10>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1*(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11, 10.
- Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B. (2021). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(03), 135–145.
- Kamselem, K. M., Nuhu, M. S., Lawal, K. A. A., Liman, A. M., & Abdullahi, M. S. (2022). Testing the nexus between reward system, job condition and employee retention through intervening role of employee engagement among nursing staff. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 40(1), 34–53. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-05-2022-0061>
- Lesmana, A. R., & Kusasih, I. A. K. R. (2023). Pengaruh lingkungan, budaya, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tiga Serangkai. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 142–154.
- M. MARSINAH. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Palembang Tahun 2016. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 97–106.
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsubhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 150–169.
- Mulyani, W. (2013). No Title עלון הנוטע. בצמ תנומת: יוויקה פניקה. *66(1997)*, 37–39.
- Nafisah, A. D., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Gender Sebagai Variabel Kontrol (Studi Pada Puskesmas Ngadirejo Temanggung). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1912. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1501>
- Nirmala, K. D. A., & Irmawati. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Solo Murni). *Eprints Ums*, 1–12. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/83883>
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pengembangan, D. A. N., Terhadap, K., & Handayani, I. (2023). *KINERJA KARYAWAN PADA PT MERCHINDO GLOBAL MANUFACTUR DI SAMBAN Skripsi Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program Sarjana Ekonomi*.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 259–272.

- Putu, P. K. S. K. D. (2020). the Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction As a Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rustan, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 126.
- Sanders, K., Jorgensen, F., Shipton, H., Van Rossenberg, Y., Cunha, R., Li, X., Rodrigues, R., Wong, S. I., & Dysvik, A. (2018). Performance-based rewards and innovative behaviors. *Human Resource Management*, 57(6), 1455–1468. <https://doi.org/10.1002/hrm.21918>
- Septiawan, S., Kuncoro, & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengembangan Karir Pegawai dan Pemberian Financial Reward terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 228–245.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Situbondo, S., Situbondo, S., Least, S., Sem, P.-, & Pls, S. (2023). *Mohammad Yahya Arief*. 2(7), 1434–1451.
- Suciatni, Y. (2023). ... *REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT Sermani Steel ...*
- Waris, S. H., Muis, M., & Munizu, M. (2020). The Effect of Incentives and Work Environment on Civil Service Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(4), 22–30. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i4.375>
- Widyaningtyas, D. P., Nila Fransiska, & Bonaventura Hendrawan Maranata. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 396–405. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>