

PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI GAJI DAN INSENTIF DALAM PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN

Ewi Sasmitasari¹, Muhammad Hidayat² Irwan³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
e-mail : ewisasmita051996@gmail.com¹ , hidayat2401@yahoo.com²,
irwan.usman0818@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) gaji berpengaruh terhadap kualitas kerja, 2) insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja, 3) gaji berpengaruh terhadap motivasi, 4) insentif berpengaruh terhadap motivasi, 5) motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja, 6) gaji berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi, 7) insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi pada PT JNE Cabang Utama Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner terkait gaji, insentif, motivasi dan kualitas kerja kepada 97 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Partial Least Square menggunakan aplikasi Smart PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) gaji tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja, 2) insentif tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja, 3) gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, 4) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, 5) motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja, 6) gaji berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi, 7) insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi pada PT JNE Cabang Utama Makassar.

Kata Kunci: Gaji, Insentif, Motivasi, Kualitas Kerja.

Abstract

This study aims to determine whether: 1) salary has an effect on work quality, 2) incentives have an effect on work quality, 3) salary has an effect on motivation, 4) incentives have an effect on motivation, 5) motivation has an effect on work quality, 6) salary has an effect on motivation and quality of work through motivation, 7) Incentives affect work quality through motivation at PT JNE Main Branch Makassar. The sampling technique used by saturated sampling. Data was obtained by distributing questionnaires related to salary, incentives, motivation and work quality to 97 number of respondents. The data analysis technique in this study was partial least square using the Smart PLS application.

The results of this study indicate that: 1) salary has no effect on work quality, 2) incentives have no effect on work quality, 3) salary has a positive and significant effect on motivation, 4) incentives have a positive and significant effect on motivation, 5) motivation doesn't effect on motivation and work quality, 6) salary affects work quality through motivation, 7) incentives affect work quality through motivation at PT JNE Makassar Main Branch.

Keywords: Salary, Incentives, Motivation, Main Branch.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi perusahaan pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Pada dunia pekerjaan ilmu manajemen memberikan pengaruh dan perhatian terhadap sumber daya manusia, oleh karena sifatnya yang mutlak dalam suatu proses produksi. Tanpa adanya karyawan dalam perusahaan maka perusahaan tidak akan bisa berkembang. Antara perusahaan dengan karyawanpun ada hubungan yang erat dimana perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya dan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya

sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan dan sebagainya. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa gaji dan insentif untuk karyawannya dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu kewajiban perusahaan terhadap karyawan adalah pemberian gaji. Tulus, (2011) “Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan“. Menurut Moehariono (2012) di dalam bukunya menjelaskan bahwa : “Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya. Dengan demikian, selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan. Secara umum dapatlah dikatakan, bahwa komponen gaji yang diterima seseorang, pada umumnya terdiri atas : Gaji Pokok, Aneka tunjangan, aneka Potongan.

Menurut Hariandji (2002) dalam kadarisman gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangsi dalam kedudukan disebuah organisasi.

Selain gaji ada berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai salah satu diantaranya adalah melalui program pemberian insentif. Insentif diadakan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan. Perusahaan memberikan insentif sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan.

Menurut (Busro 2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Bagi perusahaan, meningkatkan profesionalisme bukan hanya ditentukan oleh sumberdaya insani dalam jumlah yang besar. Karena tanpa disertai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan efisien. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar tidak ada permintaan yang tidak dipenuhi, yang dapat menurunkan semangat kinerja karyawan. Salah satu cara meningkatkan profesionalisme kerja karyawan yaitu memotivasi dengan jalan pemberian kompensasi dan insentif yang memadai.

Berdasarkan kuantitas kerja karyawan, karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan yaitu 100%. Hasil penilaian kuantitas karyawan dalam menyelesaikan tugas belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut, Pada saat jam kerja berakhir, masih ditemukan beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka yang belum terselesaikan.

PT JNE cabang utama Makassar merupakan sebuah perusahaan ekspedisi yang memiliki cukup banyak karyawan dan memiliki cabang di setiap daerah. Fenomena yang ada pada kantor PT JNE Cabang Utama Makassar ialah kinerja karyawan yang mengalami pasang surut, seiring dengan pemberian insentif yang berfluktuasi dan pemberian gaji yang tidak tepat waktu pada kantor secara umumnya. Terjadinya insentif yang berfluktuasi disebabkan karena kualitas kerja karyawan yang belum maksimal yang dapat dilihat dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaannya sehingga pencapaian target perusahaan tidak tercapai. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana organisasi perusahaan JNE cabang utama Makassar menjaga sumber daya karyawan agar memberikan kualitas kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

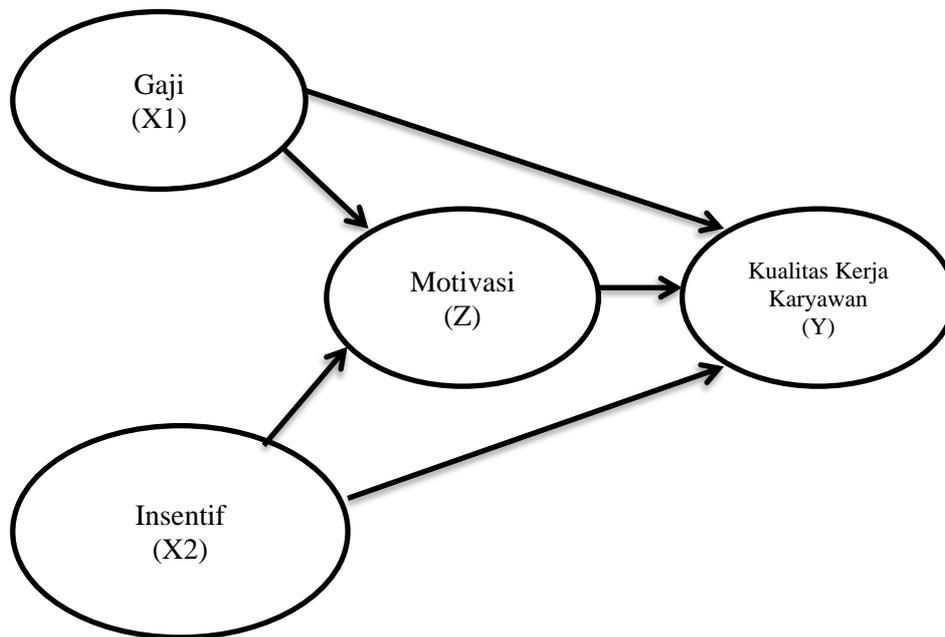
Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi kerja. kondisi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kondisi kerja juga dipandang sebagai beban kerja. Beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan jasa titipan kilat lain. Sehingga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Selain itu, dengan banyaknya jumlah pengiriman paket yang semakin berkembang, karyawan dituntut untuk segera mengirimkan paket ketujuan, sedangkan pengiriman yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat.

Kualitas kerja sangat penting bagi perusahaan karna berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Pencapaian kualitas kerja mempengaruhi kemajuan perusahaan semakin baik kualitas kerja karyawan maka akan semakin baik pula hasilnya untuk perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan Gaji dan Insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terkait dengan fenomena organisasi melahirkan gambaran konsep pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang jika diilustrasikan terlihat sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar kerangka konseptual diatas sekaligus memberikan gambaran mengenai model pengujian hipotesis penelitian, yaitu:

1. Gaji berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan
2. Insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan
3. Gaji berpengaruh terhadap motivasi karyawan
4. Insentif berpengaruh terhadap motivasi karyawan
5. Motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja
6. Gaji berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi
7. Insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November – Desember 2020, dengan sampel penelitian sebanyak 45 orang pegawai negeri sipil.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan software *variance based structural equation model* (SEMPLS). Analisis yang dilakukan meliputi: 1) *Measurement model (outer model)* untuk mengukur hubungan variable laten dengan indikator-indikatornya, untuk pengujian validitas dan reliabilitas, berupa: *outer loadng*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *cronbach's alpha* dan *collinearity*, 2) *Structural model (inner model)* untuk penentuan R-square dan Q-square, 3) Pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Outer Model

Hasil pengujian nilai *outer loading* dan *discriminant validity* beserta nilai VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Outer Loadings

Item	Gaji	Insentif	Kualitas Kerja	Motivasi
G1	0,765			
G3	0,799			
G4	0,798			
I1		0,737		
I2		0,802		
I3		0,681		
KK1			0,772	
KK2			0,824	
KK4			0,795	
M1				0,829
M2				0,620
M3				0,707
M4				0,709

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan *Partial Least Square Algorithm* untuk *outer model* dalam pengukuran validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *convergent validity* berupa *loading factor* > 0,5 yang berarti seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengujian *discriminant validity* berupa nilai *cross loading* menunjukkan bahwa konstruk memiliki diskriminan yang memadai dimana konstruk yang dituju memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan konstruk yang lain. Pengujian selanjutnya berupa pengujian nilai AVE, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaji	0,695	0,696	0,830	0,620
Insentif	0,659	0,681	0,785	0,550
Kualitas Kerja	0,741	0,763	0,840	0,636
Motivasi	0,690	0,711	0,810	0,519

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih tinggi dari 0,5 dan nilai *composite reliability* lebih tinggi dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* juga lebih tinggi dari 0,7. Pengujian nilai VIF untuk uji *collinearity* dari seluruh nilai *score item* memberikan nilai dibawah angka 5. Sehingga semua hasil pengujian *outer model* tersebut terkait dengan *convergent validity*, *discriminant validity*,

AVE, *composite reliability* dan *cronbach's alpha* serta *collinearity (VIF)* secara keseluruhan telah memenuhi syarat pengujian validitas dan reliabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwasannya seluruh indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai pengukur variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Inner Model

Pengujian *structural model (inner model)* untuk menguji hubungan yang terbangun antar konstruk laten, yang terdiri dari *R-square* dan *Q-Square* seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Nilai R-Square

No	Variable	R ²
1	Kualitas kerja	0,463
2	Motivasi	0,850

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai R-square variable kualitas kerja 0,463 artinya kualitas kerja dapat dijelaskan oleh variable gaji dan insentif sebesar 46,3 persen, sedangkan sisanya 53,7 persen dijelaskan oleh variable lain diluar model penelitain ini.

Nilai R² pada variable motivasi 0,850 yang artinya variable motivasi dapat dijelaskan oleh variable gaji dan insentif sebesar 85,0 sedangkan sisanya sebesar 15,0 persen dijelaskan oleh variable lain diluar model penelian ini.

Penilaian *goodness of fit* juga dapat diketahui melalui nilai dari nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan nilai dari *coefficient determination (R-square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi nilai dari Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Penentuan nilai Q-Square dapat diselesaikan dengan persamaan sebagi berikut :

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) (1 - R^2_2)] \dots\dots\dots(1)$$

Dimana : R²1 = nilai r-square kualitas kerja

R²2 = nilai R-Square Motivasi

Sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) x (1 - R^2_2)]$$

$$= 1 - [(1 - 0,463) x (1 - 0,850)]$$

$$= 1 - (0,537 x 0,015)$$

$$= 1 - 0,009$$

$$= 0,991$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Q-Square sebesar 0,991. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar9,91 % . Sedangkan sisanya 0,9% dijelaskan oleh factor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan memiliki *goodness* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini untuk menggambarkan pengaruh langsung dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (path coefficients) berikut ini:

Tabel 4. Hasil Path Coefficient

No	Hipotesis	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics ((O/STEDEV))	P VALUE
1	Gaji -> Kualita kerja	0,370	0,367	0,201	1,841	0,066
2	Insentif -> Kualitas Kerja	-0,065	-0,049	0,121	0,533	0,594
3	Gaji -> Motivasi	0,781	0,781	0,053	14,611	0,000
4	Insentif -. Motivasi	0,188	0,191	0,060	3,108	0,000
5	Motivasi-> Kualitas Kerja	0,372	0,372	0,220	1,692	0,091

Sumber: Data primer diolah, 2020

1. Pengaruh gaji terhadap kualitas kerja.
 Pengujian ini memberikan nilai P-Value sebesar $\frac{1}{SEP}0,066$ sehingga P-Value < 0,05 tergolong kategori tidak signifikan, sementara nilai t-statistic sebesar 7,705 > t-tabel 1,841, dan pengaruh sebesar 0,661. Penjelasan terkait hal ini kualitas kerja karyawan secara signifikan.
2. Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja.
 Pengujian yang diperoleh memberikan nilai P-Value sebesar $\frac{1}{SEP}0,964$ sehingga nilai P-Value > 0,05 yang tergolong kategori tidak signifikan, dengan nilai t statistic sebesar 0,046 > t table 1,986, dan pengaruh sebesar 0,005. Sehingga dapat diartikan bahwasannya insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi..
 Pengujian yang diperoleh memberikan nilai P-Value sebesar $\frac{1}{SEP}0,000$ sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 14,611 > t table 1,986, dengan pengaruh sebesar 0,781. Penjelasan terkait hasil ini bahwasannya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja motivasi karyawan.
4. Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
 Pengujian yang diperoleh memberikan nilai P-Value sebesar $\frac{1}{SEP}0,000$ sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 3,108 > t table 1,986. Penjelasan terkait hasil ini bahwasannya gaya kepemimpinan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja.
 Pengujian yang diperoleh memberikan nilai P-Value sebesar $\frac{1}{SEP}0,091$ sehingga nilai P-Value > 0,05, yang tergolong kategori tidak signifikan dengan nilai t statistic sebesar 1,692 < t table 1,986, dengan pengaruh sebesar 0,169. Penjelasan terkait hasil ini bahwasannya motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja kualitas kerja.
6. Gaji berpengaruh terhadap kualitas kualitas kerja melalui motivasi.

Tabel 5. Nilai *Specific Indirect Effect*

No	Hipotesis	Original Sample Mean (M)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
1	X1-Z-Y	0,291	0,290	0,172	1,696	0,091
2	X2-Z-Y	0,070	0,071	0,052	1,352	0,177

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar **0,370** turun menjadi 0,291 pada specific indirect effects artinya gaji berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening namun pada table nilai P Value yaitu sebesar 0,066 dan 0,091 yang artinya nilai P Value lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan yang berarti gaji dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja tetapi tidak signifikan. Artinya gaji dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kualitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. motivasi berperan penting terhadap kualitas kerja, yang berarti dengan tingginya tingkat motivasi karyawan dalam bekerja maka kualitas kerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.

7. Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Data yang ditampilkan melalui tabel *Path Koefficient* dan tabel *specific indirect effect* diatas memberikan hasil nilai signifikansinya antara insentif dan kualitas kerja karyawan dari -0,065 naik menjadi 0,070 serta hubungan dari gaji ke kualitas kerja melalui motivasi tidak signifikan maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat dilihat juga pada nilai P Value yaitu sebesar 0,595 pada nilai path coefficient dan 0,177 pada nilai specific indirect effect yang berarti lebih besar dari 0,05.

Hasil ini memberikan makna bahwasanya motivasi kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan dengan mediasi sebagai (partial mediation).

PEMBAHASAN

Gaji tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja, gaji bagi setiap karyawan menjadi menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerjanya. Adapun system pekerjaan pada PT JNE Cabang Utama Makassar, adalah pekerjaan yang tidak berubah karena memang prosedurnya sudah ditetapkan. Begitupun dengan prosedur pemberian berdasarkan posisi dan jabatan tidak semua posisi pada PT JNE Cabang utama Makassar bisa mengejar target sehingga insentif tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan yaitu menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan. Artinya bagaimanapun hasil kerja karyawan selama karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan, karyawan tetap mendapatkan gaji, sehingga gaji dan insentif tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Selanjutnya gaji dan insentif berpengaruh terhadap motivasi sebagaimana tujuan dari gaji dan insentif yaitu sebagai pendorong untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memediasi atau mengintervening pengaruh gaji terhadap kualitas kerja. jadi dapat diartikan bahwa semakin adil, layak, dan wajar gaji yang diterima oleh karyawan serta semakin baik system pemberian insentif yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi dorongan motivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja. Motivasi berperan penting dalam memediasi atau mengintervening pengaruh gaji terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan tingginya tingkat motivasi atau dorongan dari gaji yang layak dan tepat waktu, cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan jabatan dan hasil kerja maka karyawan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik, dapat mengerjakan tugas sesuai waktu yang sudah ditentukan dan mengerjakan tugas secara efektif dan mandiri, serta memiliki komitmen kerja yang tinggi saat bekerja pada PT JNE cabang Utama Makassar.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Gaji tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja, 2) Insentif tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja, 3) Gaji berpengaruh terhadap motivasi, 4) Insentif berpengaruh terhadap motivasi, 5) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja, 6) Gaji berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi tapi tidak signifikan, 7) Insentif tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui motivasi

Uraian penjelasan tersebut diatas memberi kesimpulan bahwa kualitas kerja [1] memediasi atau mengintervening pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat diartikan bahwa semakin adil, layak, dan wajar gaji yang diterima oleh pegawai serta semakin baik penerapan system pemberian gaji dan insentif dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kualitas kerja seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam memediasi atau mengintervening pengaruh gaji terhadap kualitas kerja, dengan tingginya tingkat kualitas kerja maka akan sangat berpengaruh pada proses pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Edytus . (2008 : 165).”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Salemba Empat.
- Akhmad Fauzi, R. H. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.SD
- Busro, M. D. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta : Djambatan.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

BPPE UGM.

Hariandja, Murihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan S, P, M. (2010). *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, Cetakan Ke-7.

Hasibuan. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Haryono. 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Batang. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang. *Tesis Tidak Dipublikasikan*.

_____. (2003). “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara

_____. Malayu S.P. (2007). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Haji Masagung.

Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.

Mariot, Hariandi. (2007 : 385). “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Murai Kencana: Jakarta

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. SAH MEDIA.

Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafido Persada.

Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sani, Achmad., Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuseiner, Dan Analisis Data*. Cetakan II. Malang: Uin Maliki PRESS.

Soemanto. (2005 : 307). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara: Jakarta.

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

-
- Poerwono. (2004), “Peranan Gaji Dapat Ditinjau Dari Dua Pihak”. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2003). “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. (2004), “Teori Gaji Dan Aplikasi”. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.
- Yuli, Budi Sri Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.