

**PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
PEMEDIASI PADA PT ASTRA DAIHATSU MOTOR**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun oleh:

AUSYANIE GHINA KHAIRUNNISA

220327142

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
PEMEDIASI PADA PT ASTRA DAIHATSU MOTOR**

Disusun oleh:

Ausyanie Ghina Khairunnisa

NPM: 22 03 27142

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing



Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

Yogyakarta, 15 Mei 2026

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
PEMEDIASI PADA PT ASTRA DAIHATSU MOTOR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Ausyanie Ghina Khairunnisa
NPM: 22 03 27142

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
Pada tanggal 12 Juni 2026
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
Sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Penguji

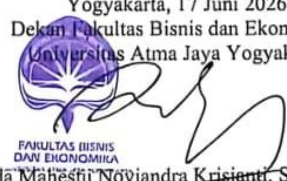

Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

Anggota Penguji


Agatha Mayasari, SE., M.Sc.


Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc.

Yogyakarta, 17 Juni 2026
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta


FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
Wenefrida Mahesfu Noviantra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan skripsi dengan judul:

PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA PT ASTRA DAIHATSU MOTOR

Benar-benar merupakan hasil karya diri sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini pada bagian catatan perut dan daftar Pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi Sebagian atau keseluruhan dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang telah saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Mei 2026

Yang menyatakan,



Ausyanie Ghina Khairunnisa

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan kemudahan yang telah diberikan, sehingga skripsi berjudul “Pengaruh Sistem Insentif dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi pada PT Astra Daihatsu Motor” ini dapat diselesaikan dengan baik. Adapun, skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk penulis memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi berharga selama proses penelitian ini berlangsung. Oleh karena itu, dengan penuh ketulusan penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus yang senantiasa memberikan kekuatan, harapan, sukacita, dan kelancaran kepada penulis selama proses studi hingga pengerjaan skripsi ini.
2. Secara khusus, penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Mami dan Papa, yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, pengorbanan, serta doa yang tidak pernah putus. Meskipun, penulis tidak selalu ada dalam rumah yang sama karena harus melanjutkan studi di kota yang berbeda, perhatian dan doa dari Mami dan Papa selalu menjadi penyemangat dalam setiap proses yang penulis lalui. Terima kasih telah

mendukung setiap langkah yang penulis ambil, dan menjadi alasan terbesar penulis untuk terus berjuang hingga menyelesaikan skripsi ini.

3. Kakak dan abang-abang terkasih yang senantiasa memberikan dukungan, doa, semangat, nasihat kepada penulis selama proses studi. Meskipun terpisah jarak dan kesibukan masing-masing, kehadiran kalian melalui nasihat dan doa tetap menjadi penyemangat bagi penulis. Terima kasih karena selalu percaya dan mendukung setiap langkah yang penulis ambil.
4. Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan dengan sabar dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang dibagikan selama penulis menempuh masa perkuliahan kurang lebih 4 tahun.
6. Pihak manajerial dan karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor, *Assembly Plant and R&D Center*, Karawang yang telah memberikan izin dan kemudahan akses kepada penulis selama proses pengumpulan data penelitian berlangsung.
7. Teman-teman etdah menejemen, yang telah menemani penulis sejak semester 1 yaitu Agena, Merina, Cristine, Claudia, Ary, Echi, Hardwin yang saling mendukung, membantu, memberikan motivasi dan semangat satu sama lain, sejak awal kuliah hingga akhir.

8. Teman-teman satu bimbingan dengan bu siwi, yang saling membantu, memberi motivasi, saling mengingatkan, dan berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman penulis lainnya yang tidak bisa disebutkan, selama 4 tahun berkuliah di Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan seluruh pihak yang telah membantu penulis selama studi S1.
10. *Last but not least*, apresiasi kepada penulis sendiri, Ausyanie Ghina Khairunnisa karena telah berjuang hingga berada di titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah di tengah berbagai rasa lelah, keraguan, tantangan selama proses studi. Terima kasih telah berusaha dan percaya bahkan ketika keadaan seperti tidak mendukung hal serupa, skripsi ini menjadi salah satu bukti karena telah berusaha untuk menyelesaikan studi S1 dengan baik, dan bertanggung jawab atas setiap pilihan yang diambil.

Penulis sepenuhnya memahami skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Dengan demikian, kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak akan penulis terima dengan tangan terbuka. Penulis berharap, semoga hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi, manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 15 Mei 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ghina', with a stylized flourish at the end.

Ausyane Ghina Khairunnisa

MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

Amsal 23:18

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

Yeremia 29:11

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Laporan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Insentif dan Penghargaan	9
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.3 Kinerja Karyawan	12
2.4 Penelitian Terdahulu	14
2.5 Kerangka Penelitian	18
2.6 Hipotesis.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1 Bentuk Penelitian	22
3.2 Lokasi Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	25

3.5	Data Penelitian	25
3.6	Metode Pengumpulan Data	26
3.7	Instrumen Penelitian.....	26
3.8	Metode Pengujian Instrumen	27
3.9	Metode Analisis Data	29
3.9.1	Analisis Deskriptif	30
3.9.2	Model pengukuran (<i>Outer Model</i>)	30
3.9.3	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	31
3.9.4	Uji Signifikansi (<i>Bootstrapping</i>).....	31
3.9.5	Uji Mediasi.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		33
4.1	Karakteristik Responden	33
4.2	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	34
4.3	Analisis Data <i>Structural Equation Models</i> (SEM).....	37
4.3.1	Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Model</i>).....	37
4.3.2	Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	39
4.3.3	Hasil Uji Reliabilitas	41
4.3.4	Uji Ketetapan Model dan <i>Prediction Relevance</i>	42
4.3.5	Uji Hipotesis	43
4.4	Pembahasan.....	46
4.4.1	Pengaruh Insentif dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.....	46
4.4.2	Pengaruh Insentif dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja.....	47
4.4.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	48
4.4.4	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Insentif dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan	49
BAB V PENUTUP.....		51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Implikasi Manajerial	52
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	55
5.4	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA		56

LAMPIRAN.....	56
Lampiran 1 Kuesioner	56
Lampiran 2 Profil Responden.....	59
Lampiran 3 Statistik Deskriptif	60
Lampiran 4 Hasil Uji SEM.....	61
Lampiran 5 Surat Permohonan	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	33
Tabel 4. 2 Penilaian responden terhadap Variabel Insentif dan Penghargaan	34
Tabel 4. 3 Penilaian responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	35
Tabel 4. 4 Penilaian responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	36
Tabel 4. 5 <i>Outer Models</i>	37
Tabel 4. 6 <i>Average Variance Extracted</i>	39
Tabel 4. 7 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	40
Tabel 4. 8 <i>Cross Loading</i>	40
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4. 10 Nilai <i>R-Square</i>	42
Tabel 4. 11 <i>Path Coefficients</i> untuk <i>Direct Effect</i>	43
Tabel 4. 12 <i>Path Coefficients</i> untuk <i>Indirect Effect</i>	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	18
Gambar 3. 1 SEM-PLS	30
Gambar 4. 1 Model Penelitian Hasil SEM-PLS.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Profil Responden	59
Lampiran 3 Statistik Deskriptif.....	60
Lampiran 4 Hasil Uji SEM	61
Lampiran 5 Surat Permohonan.....	65

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pemahaman empiris tentang mekanisme pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Melalui pengujian model, penelitian diharapkan dapat menjelaskan bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif dalam lingkungan kerja yang berorientasi pada produktivitas dan standar kualitas tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan *google form*, yang melibatkan 128 karyawan di PT Astra Daihatsu Motor, Assembly Plant and R&D Center Karawang yang telah bekerja minimal 1 tahun. Penelitian diambil secara *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan *Smart PLS 3* untuk menguji keterkaitan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan sistem insentif dan penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak melalui kepuasan kerja sebagai mediasi secara penuh, insentif dan penghargaan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, sistem insentif dan penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya kepuasan kerja memediasi pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara penuh. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pengukuran variabel yang diisi sendiri oleh karyawan dan kemungkinan responden memberikan jawaban yang aman atau diharapkan organisasi, sehingga sangat tergantung persepsi subyektif responden. Selain itu, responden yang mengisi 82% adalah laki-laki, dan populasi hanya terbatas pada departemen *assembly plant and R&D Center* Karawang, sehingga hanya relevan untuk konteks perusahaan tersebut dan belum tentu berlaku pada perusahaan lain di industri yang berbeda. Implikasi penelitian ini menunjukkan efektivitas sistem insentif dan penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada besarnya imbalan yang diberikan, tetapi juga pada kemampuannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem insentif dan penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja agar mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kontribusi orisinalitas penelitian ini terletak pada pengujian model keterkaitan antara sistem insentif, penghargaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur otomotif di Indonesia. Penelitian ini menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan mekanisme pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang berorientasi pada produktivitas dan standar kualitas yang tinggi.

Kata kunci: *sistem insentif dan penghargaan, kinerja karyawan, kepuasan kerja*