

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MANUFAKTUR ELEKTRONIK

Tantri Yanuar Rahmat Syah¹, Najihatun², Rojuaniah³, Ikramina Larasati Hazrati Havidz⁴, Diana Fajar Wati⁵

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

⁵Asosiasi Pengusaha Indonesia, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: najihatun008@student.esaunggul.ac.id^{1*},
tantri.yanuar@esaunggul.ac.id²

Abstrak

Ikatan interpersonal, insentif non-finansial, motivasi kerja, serta kepuasan kerja ialah elemen-elemen berarti dalam area kerja industri. Riset ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh faktor-faktor motivasi yang berbeda terhadap ikatan kerjasama serta komunikasi antara pimpinan serta karyawan, dan akibat insentif non-finansial serta ikatan interpersonal terhadap motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur elektronik. Riset ini memakai tata cara purposive sampling untuk memilih 100 responden dari karyawan industri manufaktur elektronik di Indonesia. Informasi yang terkumpul dianalisis memakai Structural Equation Modeling (SEM) dengan dorongan perlengkapan analisis SmartPLS 3.0. Hasil riset menampilkan kalau insentif non-finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Maksudnya, pemberian insentif non-finansial oleh pimpinan industri berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tetapi, penemuan riset pula menampilkan kalau ikatan interpersonal tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini berarti kalau ikatan interpersonal antara pimpinan serta karyawan dan antara sesama karyawan tidak secara langsung mempengaruhi tingkatan motivasi kerja mereka. Berikutnya, riset ini pula menciptakan kalau motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, terus menjadi besar tingkatan motivasi kerja karyawan, terus menjadi besar tingkatan kepuasan kerja yang dialami oleh mereka. Implikasi manajerial dari riset ini merupakan berarti untuk pimpinan serta manajemen industri manufaktur untuk memberlakukan insentif non-finansial kepada karyawan guna meningkatkan motivasi kerja mereka. Tidak hanya itu, industri pula butuh menguatkan ikatan interpersonal antara pimpinan serta karyawan, dan antara sesama karyawan, selaku langkah strategis dalam meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan hasil riset ini bisa membagikan donasi yang berarti untuk industri manufaktur dalam memaksimalkan produktivitas serta kinerja karyawan lewat manajemen motivasi yang pas.

Kata Kunci: Insentif, Non-finansial, Hubungan Interpersonal, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

Interpersonal bonds, non-financial incentives, work motivation, and job satisfaction are important elements in the

History:

Received : 25 Agustus 2023

Revised : 10 September 2023

Accepted: 23 Oktober 2023

Published: 25 Oktober 2023

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



industrial work area. This research aims to investigate the effect of different motivational factors on cooperative bonds and communication between leaders and employees, and the effects of non-financial incentives and interpersonal ties on employee motivation and job satisfaction in the electronics manufacturing industry. This research uses a purposive sampling method to select 100 respondents from employees of the electronics manufacturing industry in Indonesia. The collected information was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the support of the SmartPLS 3.0 analysis tool. The research results show that non-financial incentives have a significant effect on employee motivation. That is, the provision of non-financial incentives by industry leaders contributes to increasing employee motivation. However, research findings also show that interpersonal ties do not have a significant effect on employee motivation. This means that interpersonal bonds between leaders and employees and between fellow employees do not directly affect their level of work motivation. Next, this research also finds that work motivation has a significant influence on employee job satisfaction. In other words, the greater the level of employee motivation, the greater the level of job satisfaction experienced by them. The managerial implication of this research is that it is important for leaders and management of the manufacturing industry to apply non-financial incentives to employees to increase their work motivation. Not only that, the industry also needs to strengthen interpersonal bonds between leaders and employees, and between fellow employees, as a strategic step in increasing work motivation and employee job satisfaction. Thus, it is hoped that the results of this research can make a significant contribution to the manufacturing industry in maximizing employee productivity and performance through proper motivation management.

Keywords: *Non-financial Incentives, Interpersonal Relations, Work Motivation, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Dunia bisnis tumbuh terus menjadi pesat serta persaingan yang terus menjadi ketat menuntut industri mempunyai keahlian buat bertahan serta bersaing dengan industri lain. Ikatan interpersonal pada karyawan industri manufaktur elektronik dikala ini tengah jadi atensi berarti buat pencapaian tujuan industry (Dudung Abdullah, 2014). Ikatan interpersonal yang tidak mencukupi mengacu pada kegagalan ataupun minimnya keakraban yang erat antara 2 orang ataupun lebih (Stoetzer et al., 2009). Secara spesial, interaksi antar individu dikira selaku factor berarti sebab bisa mempermudah ataupun membatasi pencapaian tujuan ekonomi serta social (Feifei et al., 2022). Tidak hanya itu insentif non- finansial dibutuhkan buat menggapai dampak motivasi kerja pada karyawan, insentif non- finansial meliputi pemberdayaan, partisipasi dalam manajemen, pekerjaan pengayaan, promosi, liburan, atmosfer kerja yang lebih baik (Erbasi & Arat, 2012). Motivasi kerja serta kepuasan kerja sangat berarti dalam kehidupan karyawan sebab ialah alibi mendasar mereka buat bekerja. Nyaris seluruh karyawan industri bekerja buat penuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja dalam konteks ini, keahlian karyawan buat bekerja sehingga penuhi kebutuhan orang karyawan serta tingkatkan prestasi kerja mereka (Maharjan, 2012).

Sebagian besar riset sudah menampilkan kalau ikatan interpersonal bermutu besar menciptakan toleransi yang lebih kokoh terhadap kegagalan, menghasilkan area yang cocok serta dengan demikian bisa tingkatkan inovasi pada industry (Erez, 1992). Buat mendapatkan pengetahuan, ikatan interpersonal sangat dibutuhkan tidak cuma buat pendidikan namun pula buat kesehatan serta kesejahteraan manusia (Bragg, 2007).

Di Indonesia, umur produktif pekerja di industri manufaktur dikala ini didominasi oleh generasi milenial. Bagi survei yang dicoba di Indonesia mengatakan kalau cuma

terdapat 10, 1% keterlibatan karyawan di industri dalam negara. Maksudnya, cuma satu dari 10 karyawan yang membagikan donasi penuh serta sangat hirau terhadap pertumbuhan serta kemajuan industri. Bila kondisi ini terus bersinambung, hendak berakibat negatif untuk pertumbuhan bisnis manufaktur Indonesia ke depannya (Talenta.co, 2022).

Banyak produsen tidak menyadari kalau tingkatan keterlibatan karyawan dengan industri mempunyai akibat yang signifikan pada tingkatan loyalitas mereka. Informasi menampilkan kalau sebanyak 34% karyawan tidak merekomendasikan tempat kerja mereka dikala ini kepada orang lain. Sebagian riset lapangan mengenali faktor- faktor yang menimbulkan rendahnya tingkatan keterlibatan karyawan, tercantum kedudukan pemimpin ataupun atasan. Menariknya, survei yang dicoba oleh Officevibe menampilkan kalau 89% industri salah menebak kalau karyawan meninggalkan pekerjaan buat mencari upah yang lebih besar, sementara itu kenyataannya cuma 12% pekerja yang betul- betul pindah pekerjaan sebab alibi tersebut. Kebalikannya, 75% karyawan keluar dari industri bukan sebab pekerjaannya, melainkan sebab permasalahan yang terpaut dengan atasan mereka. Dari penemuan ini, jadi berarti untuk industri buat lebih menguasai kedudukan berarti pemimpin ataupun manajer dalam tingkatan keterlibatan karyawan demi menggapai tujuan bersama industri (Talenta.co, 2022).

Aspek motivasi yang berfungsi tidak hanya imbalan yang diberikan ialah keterlibatan karyawan, pimpinan industri bisa memotivasi karyawan dengan tingkatan keterlibatan karyawan lewat pengabdian serta penghargaan non- finansial (Kotler & Armstrong, 2010; Noor et al., 2018). Penghargaan pada organisasi ialah motivator berarti buat tingkatan motivasi serta kinerja karyawan yang besar. Buat itu, penghargaan yang pas baik finansial ataupun non finansial hendak memotivasi karyawan buat bertahan dalam organisasi serta memotivasi karyawan buat meningkatkan ikatan yang sehat dengan atasannya (Arubayi et al., 2020; Datta, 2012; Kefay & Kero, 2019; Silaban & Syah, 2018; Stavrinoudis et al., 2022). Motivasi lebih berfokus langsung pada insentif terpaut penghargaan serta hadiah, tetapi penghargaan internal yang besar lebih mempunyai dampak positif lewat motivasi (Clery- Melin et al., 2019; Downes & Choi, 2014; J. Li et al., 2021; Qiu et al., 2020). Kenyataannya finansial tidak bisa menciptakan keuntungan langsung, tetapi membolehkan orang buat memperoleh suatu yang mereka mau. Namun disisi lain motivasi intrinsik secara langsung memuaskan kebutuhan orang dengan menghasilkan penghargaan intrinsik untuk mereka yang menuntaskan pekerjaannya dan penuh kepuasan yang dialami olehnya (Coccia, 2018; Kakarougkas & Stavrinoudis, 2021; L. Li & Rollof, 2018). Hasil menampilkan kalau pendidikan yang berasal dari area kerja karyawan, kompensasi serta prestasi kerja berakibat positif terhadap motivasi dari pada imbalan finansial langsung (Panagiotakopoulos, 2013; Pang & Lu, 2018).

(Febrianti et al., 2020) menampilkan kalau ada pengaruh antara motivasi kerja karyawan pada kepuasan kerja. Motivasi intrinsik menunjang kebutuhan psikologis serta menghasilkan area kerja yang baik (Lynn et al., 2014). Motivasi ekstrinsik mengindeks

kemauan buat menggapai imbalan yang nyata semacam bonus, keamanan kerja, pendapatan, serta promosi, tetapi kala motivasi ekstrinsik diperdalam misalnya lewat pengakuan nilai individu, perihal itu bisa menunjang kepuasan kerja karyawan (Mitchell et al., 2020; Zhu et al., 2018). Hasil riset menguatkan kalau ikatan antara imbalan, motivasi, serta prestasi kerja karyawan tergantung pada kepuasan kerja (Kumari et al., 2021)

(Kefay & Kero, 2019) dimana insentif non- finansial yang diberikan pimpinan kepada karyawan bisa meningkatkan motivasi karyawan serta pula riset terdahulu terpaut ikatan variable motivasi kerja dengan kepuasan kerja sudah banyak diteliti (Febrianti et al., 2020; Kumari et al., 2021) dimana aspek motivasi lah yang sangat berarti serta bisa menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan, tetapi demikian variabel ikatan interpersonal masih tidak sering diteliti sebab sesungguhnya lewat ikatan interpersonal yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan dalam suatu industri bisa tingkatan motivasi kerja. (Stavrinoudis et al., 2022) sudah melaksanakan riset ini pada karyawan frontline di hotel, tetapi pada riset ini riset dicoba pada zona manufaktur elektronik buat memandang serta menguatkan ikatan antara karyawan dengan pimpinannya.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis sejauh mana faktor motivasi yang berbeda dapat memperkuat hubungan kerjasama dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dengan imbalan insentif non-finansial dan hubungan interpersonal yang terjalin baik dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, selain itu guna mengetahui motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur elektronik (Hakim *et al.*, 2014).

Metode Penelitian

Dalam riset ini, pengukuran terpaut variabel yang diteliti diadopsi dari riset lebih dahulu. Dimana variabel Insentif Non- finansial dihitung dengan 6 persoalan yang diadaptasi dari (Skerlic & Erculj, 2021). Variabel Ikatan Interpersonal diukur dengan 5 persoalan yang diadaptasi dari (Riggio & Garcia, 2009). Variabel Motivasi Kerja diukur dengan 12 persoalan yang diadaptasi dari (Mikander, 2010). Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan 8 persoalan yang diadaptasi dari (Adio & Popoola, 2010). Seluruh elemen diukur memakai skala Likert yang terdiri dari 5 tingkatan, diawali dari 1 (sangat tidak sepakat) sampai 5 (sangat sepakat). Jumlah total persoalan dalam evaluasi merupakan sebanyak 31, serta rincian lengkapnya bisa ditemui di Lampiran 2 (variabel operasional) serta Lampiran 3 (kuesioner).

Pengumpulan informasi riset ini memakai tata cara Survey dengan menyebarkan kuisisioner secara online lewat media sosial dengan mengisi link Google Form yang di share lewat media sosial seperti Whatsapp, Facebook, Instagram serta Telegram. Informasi dikumpulkan sepanjang kurang lebih 1 bulan. Ilustrasi diperoleh dari karyawan industri manufaktur elektronik, kriteria responden merupakan karyawan yang mempunyai posisi selaku operator penciptaan, dalam riset ini meliputi nama, tipe kelamin, umur, minimum telah bekerja sepanjang 6 bulan serta dilihat dari pembelajaran terakhir responden.

Metode pengumpulan informasi riset ini dicoba dengan menyebarkan kuisioner dini (pre test) kepada 30 orang responden.

Riset ini ialah riset kuantitatif yang memakai tata cara Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS (Hair, Joseph FHult et al., 2021) selaku perlengkapan analisis. Buat mengukur validitas serta reliabilitas, periset mempraktikkan analisis aspek memakai SPSS. Sedangkan itu, reliabilitas diukur dengan memakai Cronbach' s Alpha, serta terus menjadi mendekati nilai 1 menampilkan reliabilitas yang lebih baik. Dalam tata cara analisis SEM, jumlah ilustrasi riset direkomendasikan buat paling tidak 5 kali lipat dari jumlah statment. Oleh sebab itu, pada riset ini, jumlah ilustrasi yang digunakan merupakan 100 responden (20 persoalan x 5).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan yang memiliki jabatan sebagai operator produksi pada perusahaan manufaktur elektronik. Hasil dari 100 responden ini adalah 80% perempuan dan 20% laki-laki. Dengan responden 54% berumur 18-24th, 45% berumur 25-34th, dan 1% berumur 34-44th. Tingkat pendidikan terakhir responden yakni lulusan SMA/SMK sebanyak 83% dan S1 17%. Profil responden yang ada didalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 4B table 5.

Model pengukuran reflektansi diuji validitas dan reliabilitas konstruknya mengikuti usulan yang dijelaskan oleh Hair et al. (2019). Ketika dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0, diperlukan nilai loading factor ≥ 0.70 untuk validitas konstruk. Pada penelitian ini terdapat 3 indeks yang loading factor-nya kurang dari 0,70, yaitu IR3 dengan loading factor 0,48, IR4 dengan loading factor 0,69, dan WM7 dengan loading factor 0,53. Namun nilai load factor untuk sebagian besar indikator tiap variabel berada di atas 0,70 sehingga dapat diterima dan dinyatakan valid (lihat Tabel 6 pada Lampiran 5B).

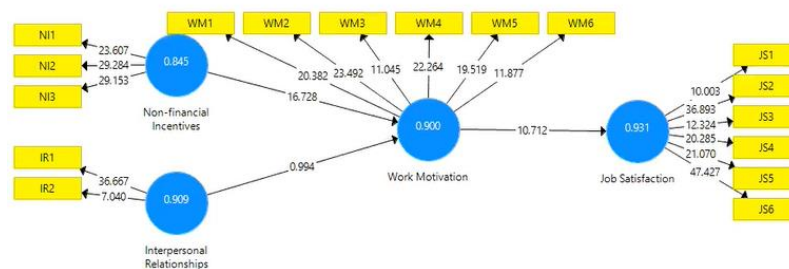
Keandalan komposit (CR) dan perhitungan ekstraksi varians rata-rata (AVE) dalam penelitian ini memenuhi persyaratan keseluruhan, seperti yang dijelaskan oleh Hair et al. (2019). Nilai yang diperlukan adalah $CR \geq 0.70$ dan $AVE \geq 0.50$. Berikut nilai CR dan AVE untuk masing-masing variabel: motivasi non finansial (CR=0.906; AVE=0.764), hubungan interpersonal (CR=0.902; AVE=0.821), motivasi kerja (CR=0.921; AVE=0.663) dan tingkat kepuasan kerja (CR=0,937; AVE=0,715) (lihat Lampiran 5B Tabel 7, Gambar 3 dan Gambar 4).

Model pembentukan pada penelitian ini juga dinyatakan valid karena memiliki bobot yang signifikan dan tidak terjadi multikolinearitas antar indikator (lihat Tabel 10, 11 dan 12 pada Lampiran 5D). Uji validitas diskriminan juga dinyatakan valid karena akar AVE masing-masing variabel laten lebih tinggi daripada korelasi dengan variabel laten lainnya (Fornell-Larcker Criterion), dan indikatornya juga berkorelasi dengan masing-masing variabel laten dibandingkan dengan variabel laten lainnya. korelasi yang lebih tinggi (cross

loading) seperti yang dijelaskan oleh (Hair et al., 2019) (lihat Tabel 8 dan 9 pada Lampiran 5C).

Lakukan analisis uji struktural untuk menentukan nilai R² pada setiap persamaan. Nilai R² menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (WM) secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel motivasi non finansial (NI) dan hubungan interpersonal (IR), dengan nilai R² sebesar 0,575. Dengan demikian, 57,5% variabilitas motivasi kerja (WM) dapat dijelaskan oleh insentif nonfinansial (NI) dan hubungan interpersonal (IR), sedangkan sisanya sebesar 42,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (JS) secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (WM), dengan nilai R² sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa 68,3% variabilitas kepuasan kerja (JS) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (WM), sedangkan sisanya sebesar 31,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.



Gambar 2. Path Diagram T- Value

Hasil uji Quality Model menunjukkan kecocokan yang baik. Penjelasannya dapat dilihat dari nilai R Square, Q Square Redundancy, dan SRMR. Untuk data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 5E tabel 14, 15, dan 16. Sementara hasil uji Structural Model berupa Path Coefficients dapat dilihat pada lampiran 5E tabel 13. Berdasarkan Path Diagram T-Value pada gambar 2 diatas, dapat disajikan pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Hipotesis Model Penelitian

| Hipotesis | Pernyataan Hipotesis | Nilai T-Value | Keterangan |
|-----------|---|---------------|--------------------------------|
| H1 | Insentif Non-finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. | 16,726 | Data mendukung hipotesis |
| H2 | Hubungan Interpersonal berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. | 0,994 | Data tidak mendukung hipotesis |
| H3 | Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. | 10,712 | Data mendukung hipotesis |

Menurut tabel uji hipotesis di atas, diketahui bahwa 2 hipotesis memiliki nilai T-Value di atas 1,96 sehingga data mendukung hipotesis penelitian yang dibangun. Sementara 1 hipotesis memiliki T-Value di bawah 1,96 sehingga hipotesis tersebut ditolak. Informasi lengkap hasil analisis SEM penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 5.

Pembahasan

Pada riset mengamati dan menguji secara empiris menimpa pengaruh dari Insentif Non- finansial serta Ikatan Interpersonal terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja. Pada hipotesis awal (H1) ada ikatan positif yang mempengaruhi secara signifikan antara Insentif Non- finansial dengan Motivasi Kerja yang dibahas lebih lanjut pada riset ini. Buat melindungi ikatan yang kokoh, semangat kerjasama yang besar, komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan, pengembangan karir karyawan wajib didukung. Pengembangan ini berhubungan dengan faktor motivasi intrinsik dengan membagikan peluang kepada karyawan buat meningkatkan perkembangan individu lewat pengakuan atas upaya serta usaha mereka.

Dalam hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Stavrinoudis et al., 2022) ditemui kalau insentif non- finansial yang diberikan oleh pimpinan organisasi berkorelasi positif dengan motivasi karyawan. Serta pula menguatkan riset dari (Kefay & Kero, 2019) membuktikan insentif non- finansial semacam promosi, pengakuan serta pelatihan yang signifikan berpengaruh positif dalam membangun motivasi karyawan. Secara universal, implementasi yang efisien menuju pada kenaikan motivasi karyawan.

Berikutnya pada hipotesis kedua (H2) membuktikan kalau tidak terdapatnya pengaruh positif serta signifikan antara variabel ikatan interpersonal dengan Motivasi Kerja. Dalam menghasilkan atmosfer kerja yang baik serta aman buat dapat menggapai tujuan industri, ikatan interpersonal yang dijalin antar karyawan dengan pimpinan sangat dibutuhkan. Karyawan serta pimpinannya wajib menjalankan ikatan yang baik sehingga mereka bisa bertukar benak, berbagi pengalaman, serta bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas yang baik. Ikatan yang baik ini bisa tingkatkan motivasi karyawan buat melaksanakan apa yang wajib mereka jalani. Hasil riset ini tidak sejalan dengan (Kotler & Armstrong, 2010) bagi penelitiannya, campuran insentif bersumber pada pengembangan ikatan interpersonal antara anggota regu yang menghargai kerjasama regu membangun atmosfer kerja positif yang bisa pengaruhi motivasi kerja karyawan serta mendesak kinerja karyawan. Tidak sejalan pula dengan riset dari (Stavrinoudis et al., 2022) yang menampilkan kalau pengembangan komunikasi yang baik antar rekan kerja, yang berhubungan dengan kenaikan ikatan interpersonal yang baik antara karyawan serta pimpinan berkorelasi positif dengan motivasi karyawan didalam suatu regu.

Serta yang terakhir pada hipotesis ketiga (H3) meyakinkan kalau analisis ini menunjang dimana ikatan Motivasi Kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kita wajib ketahui apa yang memotivasi karyawan serta

gimana mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, sehingga kinerja organisasi bertambah. Maksudnya bila industri mau tingkatkan kepuasan kerja pada karyawan, motivasi kerja bisa memainkan kedudukan berarti dalam perihal ini serta di samping itu industri pula hendak memperoleh keuntungan dari pendekatan ini. Analisis ini searah dengan riset lebih dahulu yang dicoba oleh (Paaais & Pattiruhu, 2020) serta meyakinkan motivasi selaku faktor kenaikan kepuasan kerja mempunyai akibat psikologis yang positif terhadap strategi industri dalam bermacam kegiatan bisnis. (Kumari et al., 2021) mengatakan kalau motivasi karyawan mempengaruhi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja tingkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan merasakan kepuasan batin di tempat kerja. Serta hasil riset lain yang menunjang dari riset (Saleem et al., 2010) melaporkan kalau motivasi serta kepuasan kerja berkorelasi positif. Secara totalitas, karyawan menampilkan atensi serta kepuasan dalam pekerjaan mereka serta kebanyakan karyawan mau bekerja buat organisasi.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil riset serta dialog yang sudah dicoba, periset sukses menciptakan penemuan yang relevan buat menggapai tujuan riset ini. Hipotesis- hipotesis yang diajukan dalam riset ini sukses meyakinkan kalau insentif non- finansial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Tetapi, tidak ditemui fakta kalau ikatan interpersonal mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja. Tidak hanya itu, motivasi kerja teruji mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Walaupun demikian, riset ini masih mempunyai sebagian keterbatasan yang butuh diperbaiki dalam riset lanjutan. Awal, responden dalam riset ini terbatas pada karyawan yang bekerja selaku operator penciptaan di industri manufaktur elektronik. Buat riset berikutnya, dianjurkan buat memperluas cakupan dengan mengaitkan karyawan dari bermacam jabatan serta zona industri manufaktur yang berbeda, sehingga objek riset jadi lebih khusus serta representatif.

Kedua, riset ini memakai kuisioner selaku perlengkapan pengukuran buat mempersingkat waktu serta sumber energi riset. Tetapi, pemakaian kuisioner mempunyai keterbatasan, semacam mungkin responden tidak membagikan jawaban yang jujur serta akurat, ataupun mengisi kuisioner bersumber pada harapan sempurna daripada keadaan aktual. Perihal ini bisa pengaruhi akurasi hasil riset. Oleh sebab itu, di riset selanjutnya, butuh dipertimbangkan pemakaian tata cara pengumpulan informasi yang lebih bermacam- macam buat mendapatkan data yang lebih kaya serta valid.

Ketiga, riset ini bisa jadi mempunyai keterbatasan dalam alterasi variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu sama lain. Dalam riset berikutnya, bisa dicoba akumulasi variabel yang lebih bermacam- macam serta relevan buat meningkatkan indikator- indikator yang lebih berarti. Perihal ini bertujuan buat memperoleh uraian yang lebih komprehensif secara empiris. Dengan membetulkan serta menanggulangi

keterbatasan- keterbatasan tersebut, diharapkan riset berikutnya bisa menciptakan penemuan yang lebih lengkap serta valid buat lebih menguasai pengaruh insentif non-finansial serta ikatan interpersonal terhadap motivasi kerja, dan ikatan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan secara lebih komprehensif.

Dalam riset ini mempunyai implikasi manajerial yang berarti serta bisa diterapkan pada industri di kehidupan nyata. Awal, terpaut insentif non- finansial yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Insentif non- finansial bisa dijadikan acuan buat industri sebab Insentif non- finansial ialah salah satu aspek yang bisa mendesak motivasi karyawan buat bekerja dengan lebih tekun, membuat karyawan buat lebih disiplin serta aktif dalam melaksanakan pekerjaannya, serta insentif non- finansial yang diterima pekerja pula bisa mendesak rasa hormat mereka terhadap atasan mereka sebabnya merupakan sebab pemimpin nampak menghargai kinerja bawahannya yang pada kesimpulannya memunculkan rasa hormat. Membagikan penghargaan ataupun pengakuan kerja serta pelatihan kepada karyawan ialah salah satu wujud insentif non-finansial yang butuh diberikan pimpinan kepada karyawan. Karena pelatihan yang diberikan oleh industri berguna buat tingkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan. Setelah itu apabila industri mempunyai karyawan yang baik, hingga wajib diberikan penghargaan ataupun pengakuan. Penghargaan ataupun pengakuan hendak memotivasi karyawan buat senantiasa membagikan yang terbaik untuk industri. Oleh sebab itu, kompensasi ini sangat berarti.

Kedua, terpaut ikatan interpersonal diharapkan industri bisa lebih meningkatkan ikatan interpersonal yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan ataupun juga dengan sesama karyawan. Ikatan interpersonal mengacu pada koneksi ikatan yang kokoh antara orang- orang yang bekerja bersama dalam entitas yang sama. Karyawan yang bekerja bersama di area yang sama wajib mempunyai jalinan spesial untuk mereka buat bisa bekerja dengan sebaik- baiknya. Buat membangun ikatan yang sehat serta memperoleh atmosfer area kerja yang positif, sangat berarti untuk tiap orang buat jujur satu sama lain. Ikatan interpersonal menolong buat membangun ikatan dengan rekan kerja, misalnya lewat pertukaran ilham, pengetahuan serta keahlian. Orang pula bisa membangun rasa silih menghargai serta belajar memikirkan komentar serta donasi orang lain. Peranan ikatan interpersonal bisa tingkatkan motivasi kerja karyawan sebab motivasi ialah dorongan yang terdapat dalam diri seorang buat penuhi kebutuhannya serta menggapai tujuan tertentu dan bisa melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik serta setelah itu membagikan keuntungan pada kelangsungan kemajuan industri.

Yang ketiga terpaut tentang motivasi kerja, mempraktikkan motivasi yang pas bisa tingkatkan motivasi karyawan buat menolong dalam mengawali, mempertahankan, dan sangat berguna untuk upaya buat menggapai tujuan industri. Dengan motivasi yang baik, karyawan hendak mempertahankan perilakunya buat menggapai tujuan industri. Motivasi kerja pada karyawan bisa memunculkan rasa sukarela seseorang karyawan serta meningkatkan rasa semangat buat bekerja, dengan begitu karyawan bisa

mempertahankan kinerjanya yang baik di industri.

Yang keempat terpaut kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan hendak mendesak mereka buat berkontribusi lebih terhadap industri, menolong kurangi konflik ataupun permasalahan serta menolong pada perkembangan bisnis industri. Tidak hanya itu, kepuasan kerja pula mempunyai akibat positif semacam kenaikan laba industri, kenaikan efisiensi serta produktivitas karyawan, pengurangan turnover, serta kenaikan retensi karyawan menuju pada kenaikan keterlibatan kerja. Bila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka hendak menampilkan perilaku ataupun akibat yang positif terhadap pekerjaannya. Salah satu akibat serta perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap kepuasan kerjanya merupakan kenaikan kinerja, loyalitas serta komitmen terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adio, G., & Popoola, S. O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175–184. <https://doi.org/10.1108/00242531011031160>
- Arubayi, D. O., Onuorah, A. C., & Egbule, A. C. S. (2020). Examining employee relationship management and employee performance through reward: evidence from Nigeria. *International Journal of ...*, 11(8), 380–393.
- Bragg, S. (2007). “it’s not about systems, it’s about relationships”: building a listening culture in a primary school. D. Thiessen and A. Cook-Sather (Eds.), *International Handbook of Student Experience in Elementary and Secondary School*, 659–680., 659–660.
- Clery-Melin, M.-L., Jollant, F., & Gorwood, P. (2019). Reward systems and cognitions in Major Depressive Disorder. *CNS Spectrums*, 24(1), 64–77. <https://doi.org/10.1017/S1092852918001335>
- Coccia, M. (2018). Motivation and theory of self-determination: Some management implications in organizations. *Journal of EconomicsBibliography*, 5(3), 3–8.
- Datta, P. (2012). An applied organizational rewards distribution system. *Management Decision*, 50(3), 479–501. <https://doi.org/10.1108/00251741211216241>
- Downes, P. E., & Choi, D. (2014). Employee reactions to pay dispersion: A typology of existing research. *Human Resource Management Review*, 24(1), 53–66. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.009>
- Dudung Abdullah. (2014). *Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten*. Vol 1, No, 93.
- Erbasi, A., & Arat, T. (2012). The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136–145. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n10p136>
- Erez, M. (1992). Interpersonal Communication Systems in Organisations , and their Relationships to Cultural Values , Productivity and Innovation : The Case of Japanese Corporations. *International Association of Applied Psychology*, 41(1), 43–64.

- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Feifei, W., Jiong, W., Russo, M., & Gao, L. (2022). The influence of successor ' s implicit power and explicit power on dual innovation - The mediating effect of board dissent. *PLOS ONE*, 2022, 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275603>
- Hair, Joseph FHult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. the registered company Springer Nature Switzerland AG The. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7> ©
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. April 2019. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hakim, A., Yassir, M., & Nur, M. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangn Ugd Rsud Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 4(5), 541–546.
- Kakarougkas, C., & Stavrinoudis, T. (2021). *Examining the interrelationships among reward systems, organisational climate and cultural changes in the hospitality industry*.
- Kefay, K., & Kero, C. amentie. (2019). The Effect Of Non-financial Incentives Scheme On Employees' Motivation (In Case Of Commercial Bank Of Ethiopia In Jimma Town. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(2), 76–86.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2010). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Jilid 1 dan 2 Edisi Kedua Belas. Jakarta: Erlangga.
- Kumari, K., Ali, S., Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(November), 401–420.
- Li, J., Kim, W. G., & Choi, H. M. (2021). Effectiveness of social media marketing on enhancing performance: Evidence from a casual-dining restaurant setting. *Tourism Economics*, 27(1), 3–22.
- Li, L., & Rollof, M. E. (2018). Organizational culture and compensation systems: An examination of job applicants' attraction to organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 34(1), 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/19348830710880910> Downloaded
- Lynn, V. den B., Soenens, B., Aelterman, N., Cardon, G., Tallir, I. B., & Haerens, L. (2014). Within-person profiles of teachers' motivation to teach: Associations with need satisfaction at work, need-supportive teaching, and burnout. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(4), 407–417. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.04.001>
- Maharjan, S. (2012). Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *Administrative and Management Review*, 24(2), 45–55.

- Mikander, C. (2010). The impact of a reward sytem on employee motivation in Motonet-Espoo. *International Business*, 8–45.
- Mitchell, R., Lisa, S., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106(November), 323–330. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Noor, W. S. W. M., Fareed, M., Isa, M. F. M., & Fadzli, F. S. (2018). Examining cultural orientation and reward management practices in malaysian private organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 18(1), 218–240. <https://doi.org/10.17512/pjms.2018.18.1.17>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Panagiotakopoulos, A. (2013). The impact of employee learning on staff motivation in Greek small firms: The employees' perspective. *Development and Learning in Organisations*, 27(2), 13–15. <https://doi.org/10.1108/14777281311302030>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Qiu, Y., Lou, M., Zhang, L., & Wang, Y. (2020). Organizational citizenship behavior motives and thriving at work: The mediating role of citizenship fatigue. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062231>
- Riggio, H. R., & Garcia, A. L. (2009). The power of situations: Jonestown and the fundamental attribution error. *Teaching of Psychology*, 36(2), 108–112.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 213–222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *Journal of Business and Management*, 20(3), PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Skerlic, S., & Erculj, V. (2021). *The Impact of Financial and Non-Financial Work Incentives on the Safety Behavior of Heavy Truck Drivers*. 18. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18052759>
- Stavrinoudis, T., Kakarougkas, C., & Vitzilaiou, C. (2022). Hotel Front Line Employees' Perceptions on Leadership and Workplace Motivation in Times of Crisis. *Tourism and Hospitality Management*, 28(2), 257–276. <https://doi.org/10.20867/thm.28.2.1>
- Stoetzer, U., Alberg, G., Jhansson, G., Bergman, P., Hallsten, L., Forsell, Y., & Lundberg, I. (2009). Problematic Interpersonal Relationships at Work and Depression: A Swedish Prospective Cohort Study. *Journal of Occupational Health*, 144–151.

Talenta.co. (2022). *Polling Karyawan: Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Manufaktur*.

Zhu, M., Bonk, C. J., & Sari, A. R. (2018). Instructor experiences designing MOOCs in higher education: Pedagogical, resource, and logistical considerations and challenges. *Online Learning*, 22(4), 203–241.