



PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELINDO JASA MARITIM

Muhammad Syafri^{1*}, Syafrizal², & Tri Kartika Yudha³

^{*1-3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Medan

*e-Mail: muhammadsyafri02@gmail.com

Submit Tgl: 12-Juli-2026

Diterima Tgl: 15-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 20-Juli-2026

Abstract: *Employee performance is a critical factor in supporting the success of maritime service companies operating in an increasingly competitive business environment. This study aimed to examine the effects of work engagement and incentives on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 86 employees, while 81 employees were selected as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination using SPSS software. The results revealed that work engagement had a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.459$; $p < 0.001$), incentives also had a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.304$; $p = 0.025$), and both variables simultaneously had a significant effect on employee performance with an Adjusted R Square of 0.450. The study concludes that strengthening employee work engagement and implementing a fair, performance-based incentive system are effective strategies for improving employee performance and should become key priorities in organizational human resource management.*

Keywords: *Employee Performance, Human Resource Management, Incentives, Work Engagement, Workplace Performance*

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan jasa maritim yang menghadapi tuntutan pelayanan, efisiensi, dan daya saing yang semakin tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work engagement* dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 86 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 81 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,459$; $p < 0,001$), insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,304$; $p = 0,025$), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,450. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja dan penerapan sistem insentif yang adil serta berbasis kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci: Employee Performance, Human Resource Management, Incentives, Work Engagement, Workplace Performance

Cara mengutip Syafri, M., Syafrizal, & Yudha, T. K. (2026). Pengaruh Work Engagement dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 696–714. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2288>

PENDAHULUAN

Dalam era ekonomi global yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang menentukan daya saing dan keberlangsungan organisasi, khususnya pada sektor jasa maritim yang memiliki karakteristik operasional yang dinamis serta menuntut standar pelayanan yang tinggi (Dessler, 2020). Kinerja pegawai yang optimal menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan yang efisien, andal, dan kompetitif sehingga mampu mendukung keberhasilan organisasi. PT. Pelindo Jasa Maritim sebagai bagian dari ekosistem logistik dan kepelabuhanan nasional menghadapi tuntutan untuk menjaga ketepatan layanan, keselamatan operasional, serta kualitas pelayanan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama yang perlu mendapat perhatian agar perusahaan mampu menjawab tantangan lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang bersifat psikologis maupun organisasional. Salah satu faktor yang berperan penting adalah *work engagement*, yaitu kondisi pikiran yang positif dan memuaskan terhadap pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2024). Pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, serta *sense of belonging* terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Demerouti, 2008). Selain itu, insentif juga menjadi faktor penting sebagai pendorong ekstrinsik yang tidak hanya mencakup kompensasi finansial, tetapi juga pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan penghargaan nonfinansial yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja (Robbins & Judge, 2019). Kondisi tersebut sejalan dengan Teori *Expectancy* Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa motivasi dan kinerja dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja akan memperoleh imbalan, dan imbalan tersebut memiliki nilai bagi dirinya.

Fenomena yang terjadi di PT. Pelindo Jasa Maritim menunjukkan masih terdapat variasi dalam tingkat kinerja pegawai yang tercermin dari belum optimalnya pencapaian beberapa indikator, seperti ketepatan waktu penyelesaian layanan (*turnaround time*), inisiatif dalam penyelesaian masalah (*problem-solving initiative*), serta kemampuan beradaptasi terhadap teknologi operasional baru. Di sisi lain, hasil survei awal dan observasi juga memperlihatkan adanya indikasi penurunan *work engagement* yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja (*vigor*) dalam menghadapi beban kerja yang fluktuatif, kurangnya rasa kepemilikan terhadap proses kerja (*dedication*), serta munculnya rutinitas kerja tanpa inovasi (*absorption*). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan kerja pegawai belum sepenuhnya berkembang secara optimal sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

Selain permasalahan *work engagement*, sistem insentif yang diterapkan juga masih dirasakan oleh sebagian pegawai belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi individu maupun tim karena cenderung bersifat seragam sehingga berpotensi mengurangi efektivitasnya sebagai instrumen motivasi. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan

bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai (Anitha, 2014; Saks, 2006), sementara desain sistem insentif yang baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja (Rynes, Gerhart, & Parks, 2005). Namun demikian, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa efektivitas insentif sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dan kesesuaiannya dengan kebutuhan pegawai. Di samping itu, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan *work engagement* sebagai faktor motivasi intrinsik dan insentif sebagai faktor motivasi ekstrinsik dalam satu model penelitian, khususnya pada industri jasa maritim di Indonesia yang memiliki karakteristik kerja berupa sistem *shift*, lingkungan kerja yang dinamis, serta regulasi operasional yang ketat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai, pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh *work engagement* dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Penelitian ini menjadi penting karena diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang kontekstual sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan *work engagement* dan penyempurnaan sistem insentif. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan antara faktor motivasi intrinsik berupa *work engagement* dan faktor motivasi ekstrinsik berupa insentif dalam menjelaskan kinerja pegawai pada konteks industri jasa maritim, khususnya PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I, yang hingga saat ini masih relatif terbatas dikaji.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work engagement* dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Penelitian dilaksanakan di PT. Subholding Pelindo Jasa Maritim (SPJM) Area Sumatera I yang beralamat di Jalan Kepanduan No. 1 Bagan Deli, Kecamatan Medan Belawan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Objek penelitian meliputi *work engagement* sebagai variabel bebas pertama, insentif sebagai variabel bebas kedua, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung pada periode Desember 2025 sampai Maret 2026.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, netral/ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian, serta studi dokumentasi terhadap data perusahaan yang relevan, seperti profil organisasi, struktur organisasi, dan data kepegawaian. Variabel *work engagement* diukur melalui indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang mengacu pada Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Astrabimantara (2017). Variabel insentif diukur berdasarkan indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan yang mengacu pada Moeherriono (2012), Rivai (2009), Aswin et al. (2017), dan Dewi et al. (2022). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. Subholding Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I yang berjumlah 86 orang, terdiri atas manajer, deputy manajer, serta pegawai staf dan operasional (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* atau sensus sehingga seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2017; Elizar & Tanjung, 2018). Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 81 orang yang terdiri atas pegawai staf dan operasional, sedangkan manajer dan deputy manajer yang berjumlah lima orang tidak diikutsertakan sebagai responden.

Prosedur penelitian diawali dengan penyusunan proposal penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh selanjutnya melalui tahapan *scoring* dan *tabulating* sebelum dilakukan analisis. Kualitas instrumen diuji menggunakan uji validitas dengan korelasi Rank Spearman yang mensyaratkan nilai koefisien minimal 0,30 (Azwar, 2016), serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan nilai minimal 0,70 sebagai kriteria instrumen yang reliabel (Arikunto, 2006). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), serta uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson (Ghozali, 2018). Analisis data dilakukan secara deskriptif dan dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *work engagement* dan insentif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial, uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Identitas Responden

A. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	71,60%
2	Perempuan	23	28,40%
Total		81	100,00%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki (mayoritas) berjumlah 58 orang (71,60%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (28,40%).

B. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	PKWT	31	38,27%
2	PKWTT	50	61,73%
Total		81	100,00%

Sumber: Data diolah tahun 2026

C. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana	4	4,94%
2	Diploma	17	20,99%
3	SLTA/SMA	42	51,85%
4	SLTP	18	22,22%
Total		81	100,00%

Sumber: Data diolah tahun 2026

2. Pernyataan Responden

A. Pernyataan Responden Atas Work Engagement (X₁)

Tabel 4. Pernyataan Responden atas Work Engagement (X₁)

Pernyataan			Skor Pernyataan								Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
	5		4		3		2		1		
1	0	0,0%	45	56%	36	44%	0	0%	0	0%	81
2	0	0,0%	45	56%	36	44%	0	0%	0	0%	81
3	1	1,2%	43	53%	37	46%	0	0%	0	0%	81
4	3	3,7%	39	48%	39	48%	0	0%	0	0%	81
5	1	1,2%	44	54%	36	44%	0	0%	0	0%	81
6	2	2,5%	40	49%	39	48%	0	0%	0	0%	81
7	0	0,0%	45	56%	36	44%	0	0%	0	0%	81
8	1	1,2%	43	53%	37	46%	0	0%	0	0%	81
Frekuensi	8		344		296		0		0		648
Persentase	1,23%		53,09%		45,68%		0,00%		0,00%		100%

Sumber: Hasil olahan Tahun 2026

Dari Tabel 4 berikut dapat dijelaskan pernyataan responden bahwa :

- Jawaban responden pertanyaan No.1. : Dalam bekerja, pegawai selalu merasa penuh energi dan semangat. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai selalu merasa penuh energi dan semangat dalam bekerja, sebanyak 45 orang (56%) menyatakan setuju, dan 36 orang (44%) menyatakan kurang setuju.
- Jawaban responden pertanyaan No.2. : Pegawai memiliki ketahanan mental yang kuat ketika menghadapi masalah atau tekanan di tempat kerja. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai memiliki mental yang kuat menghadapi masalah dan tekanan dalam bekerja, sebanyak 45 orang (56%) menyatakan setuju, dan 36 orang (44%) menyatakan kurang setuju.
- Jawaban responden pertanyaan No.3. : Ketika menghadapi hambatan, pegawai memiliki kemauan kuat untuk mencari solusi hingga tuntas. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai memiliki kemauan kuat untuk mencari solusi hingga tuntas sebanyak 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju, dan 43 orang (53%) menyatakan setuju, selanjutnya 37 orang (46%) menyatakan kurang setuju.

Jawaban responden pertanyaan No.4. : Pegawai terlibat secara emosional dengan pekerjaan dan tugas-tugas yang dilakukan. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai terlibat secara emosional dengan pekerjaan dan tugas-tugas yang dilakukan, sebanyak 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju, dan 39 orang (48%) menyatakan setuju, selanjutnya 39 orang (48%) menyatakan kurang setuju.

- d. Jawaban responden pertanyaan No.5. : Pegawai merasa terinspirasi oleh pekerjaan dan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan memiliki makna dan arti penting bagi pegawai. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai merasa terinspirasi oleh pekerjaan dan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan memiliki makna dan arti penting bagi pegawai, sebanyak 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju, dan 44 orang (54%) menyatakan setuju, selanjutnya 36 orang (44%) menyatakan kurang setuju.
 - e. Jawaban responden pertanyaan No.6. : Saat bekerja, pegawai dapat fokus dan berkonsentrasi penuh pada tugas yang sedang dikerjakan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai dapat fokus dan berkonsentrasi penuh pada tugas yang sedang dikerjakan, sebanyak 2 orang (2,5%) menyatakan sangat setuju, dan 40 orang (49%) menyatakan setuju, selanjutnya 39 orang (48%) menyatakan kurang setuju.
 - f. Jawaban responden pertanyaan No.7. : Waktu terasa berlalu dengan sangat cepat ketika pegawai sedang bekerja. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai merasa waktu begitu cepat berlalu saat sedang bekerja, sebanyak 45 orang (56%) menyatakan setuju, dan 36 orang (44%) menyatakan kurang setuju.
- Jawaban responden pertanyaan No.8. : Pegawai sering merasa bahwa jam kerja terasa singkat karena sangat menikmati pekerjaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap sering merasa bahwa jam kerja terasa singkat karena sangat menikmati pekerjaan, sebanyak 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju, dan 43 orang (53%) menyatakan setuju, selanjutnya 37 orang (46%) menyatakan kurang setuju.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki work engagement (keterikatan kerja) terhadap pekerjaan atau tugas mereka di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I sangat baik.

B. Pernyataan Responden Atas Insentif (X₂)

Tabel 5. Pernyataan Responden atas Insentif (X₂)

Tabel 5.1 Pernyataan Responden atas Insiden (12)											
Pernyataan		Skor Pernyataan									
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
	5		4		3		2		1		
1	3	3,7%	39	48,1%	39	48,1%	0	0%	0	0,0%	81
2	3	3,7%	40	49,4%	38	46,9%	0	0%	0	0,0%	81
3	1	1,2%	43	53,1%	37	45,7%	0	0%	0	0,0%	81
4	3	3,7%	40	49,4%	38	46,9%	0	0%	0	0,0%	81
5	4	4,9%	37	45,7%	40	49,4%	0	0%	0	0,0%	81
6	2	2,5%	41	50,6%	38	46,9%	0	0%	0	0,0%	81
Frekuensi	16		240		230		0		0		486

Persentase	3,29%	49,38%	47,33%	0,00%	0,00%	100%
------------	-------	--------	--------	-------	-------	------

Sumber: Hasil olahan Tahun 2026

Dari Tabel 5 diatas dapat dijelaskan pernyataan responden bahwa:

- a. Jawaban responden pertanyaan No.1.: Besaran insentif (bonus/tunjangan) yang saya terima sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja saya. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai yakin memiliki kemampuan untuk memenuhi capaian/target pekerjaan yang diberikan, sebanyak 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju, dan 39 orang (48,1%) menyatakan setuju, selanjutnya 39 orang (48,1%) menyatakan kurang setuju.
- b. Jawaban responden pertanyaan No.2. : Pegawai dengan masa kerja lebih lama mendapatkan kompensasi dan tunjangan yang lebih tinggi. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap atasan memberikan teladan dalam hal etos kerja, disiplin dan kerapian serta tanggung jawab, sebanyak 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju, dan 49 orang (49,4%) menyatakan setuju, selanjutnya 38 orang (46,9%) menyatakan kurang setuju.
- c. Jawaban responden pertanyaan No.3. : Struktur insentif di perusahaan ini jelas membedakan antara level jabatan. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pemberian insentif memiliki struktur dan perbedaan antara level jabatan, sebanyak 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju, dan 43 orang (53,1%) menyatakan setuju, selanjutnya 37 orang (45,7%) menyatakan kurang setuju.
- d. Jawaban responden pertanyaan No.4. : Perusahaan memberikan tunjangan yang memperhatikan kondisi kebutuhan personal pegawai (seperti tunjangan keluarga, kesehatan, pendidikan). mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap perusahaan memberikan tunjangan yang memperhatikan kondisi kebutuhan personal pegawai, sebanyak 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju, dan 40 orang (49,4%) menyatakan setuju, selanjutnya 38 orang (46,9%) menyatakan kurang setuju.
- Jawaban responden pertanyaan No.5. : Secara keseluruhan, pegawai merasa insentif yang diterima adil dibandingkan dengan kontribusi mereka. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai merasa insentif yang diterima adil dibandingkan dengan kontribusi mereka, sebanyak 4 orang (4,9%) menyatakan sangat setuju, dan 37 orang (45,7%) menyatakan setuju, selanjutnya 40 orang (49,4%) menyatakan kurang setuju.
- e. Jawaban responden pertanyaan No.6. : Posisi/jabatan di perusahaan ini telah dievaluasi dengan sistem yang jelas untuk menentukan nilai dan bobotnya. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap perusahaan mengevaluasi posisi/jabatan dengan sistem yang jelas, sebanyak 2 orang (2,5%) menyatakan sangat setuju, dan 41 orang (50,6%) menyatakan setuju, selanjutnya 38 orang (46,9%) menyatakan kurang setuju.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem dalam pemberian insentif kepada pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I sudah baik dan jelas.

C. Pernyataan Responden Atas Kinerja Pegawai (Y)**Tabel 6. Pernyataan Responden atas Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan					Skor Pernyataan						Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
	5		4		3		2		1		
1	3	4%	48	59%	30	37%	0	0%	0	0%	81
2	4	5%	47	58%	30	37%	0	0%	0	0%	81
3	2	2%	50	62%	29	36%	0	0%	0	0%	81
4	3	4%	49	60%	29	36%	0	0%	0	0%	81
5	4	5%	47	58%	30	37%	0	0%	0	0%	81
6	3	4%	49	60%	29	36%	0	0%	0	0%	81
7	1	1%	53	65%	27	33%	0	0%	0	0%	81
8	2	2%	51	63%	28	35%	0	0%	0	0%	81
Frekuensi	22		394		232		0		0		648
Persentase	3,40%		60,80%		35,80%		0,00%		0,00%		100%

Sumber: Hasil olahan Tahun 2026

Dari Tabel 6 berikut dapat dijelaskan pernyataan responden bahwa :

- Jawaban responden pertanyaan No.1. : Hasil pekerjaan pegawai memiliki tingkat ketelitian/akurasi yang tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap hasil pekerjaan pegawai memiliki tingkat ketelitian/akurasi yang tinggi, sebanyak 3 orang (4%) menyatakan sangat setuju, dan 48 orang (59%) menyatakan setuju, selanjutnya 30 orang (37%) menyatakan kurang setuju.
- Jawaban responden pertanyaan No.2. : Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 4 orang (5%) menyatakan sangat setuju, dan 47 orang (58%) menyatakan setuju, selanjutnya 30 orang (37%) menyatakan kurang setuju.
- Jawaban responden pertanyaan No.3. : pegawai mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang menjadi target harian/bulanan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang menjadi target harian/bulanan, sebanyak 2 orang (2%) menyatakan sangat setuju, dan 50 orang (62%) menyatakan setuju, selanjutnya 29 orang (36%) menyatakan kurang setuju.
Jawaban responden pertanyaan No.4. : pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan, sebanyak 3 orang (4%) menyatakan sangat setuju, dan 49 orang (60%) menyatakan setuju, selanjutnya 29 orang (36%) menyatakan kurang setuju.
- Jawaban responden pertanyaan No.5. : Pegawai bertanggung jawab penuh atas semua tugas dan hasil kerja yang menjadi bagian mereka. Mayoritas responden

memberikan tanggapan positif terhadap pegawai bertanggung jawab penuh atas semua tugas dan hasil kerja pegawai, sebanyak 4 orang (5%) menyatakan sangat setuju, dan 47 orang (58%) menyatakan setuju, selanjutnya 30 orang (37%) menyatakan kurang setuju.

- e. Jawaban responden pertanyaan No.6. : Pegawai selalu berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan hingga tuntas. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai selalu berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan hingga tuntas, sebanyak 3 orang (4%) menyatakan sangat setuju, dan 49 orang (60%) menyatakan setuju, selanjutnya 29 orang (36%) menyatakan kurang setuju.
- f. Jawaban responden pertanyaan No.7. : Pegawai mudah diajak bekerja sama dengan rekan dari divisi/bagian lain untuk kepentingan perusahaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mudah diajak bekerja sama dengan rekan dari divisi/bagian lain untuk kepentingan perusahaan, sebanyak 1 orang (1%) menyatakan sangat setuju, dan 53 orang (65%) menyatakan setuju, selanjutnya 27 orang (33%) menyatakan kurang setuju. Jawaban responden pertanyaan No.8. : Pegawai mampu bekerja secara mandiri dengan minimal pengawasan dari atasan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mampu bekerja secara mandiri dengan minimal pengawasan dari atasan, sebanyak 2 orang (2%) menyatakan sangat setuju, dan 51 orang (63%) menyatakan setuju, selanjutnya 28 orang (35%) menyatakan kurang setuju.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I sudah baik. Dengan penerapan standar operasional dan aturan yang tegas, tanggung jawab dengan penuh kesadaran tanpa pengawasan dari pimpinan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Work engagement (X₁)

No. Item	<i>Corrected itemtotal correlation (r_{hitung})</i>	<i>(r_{tabel}) (n = 81, α = 5%)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Q1_1	0,626	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_2	0,686	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_3	0,728	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_4	0,760	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_5	0,685	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_6	0,660	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_7	0,686	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_8	0,728	0,2185	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 7 diatas terlihat bahwa korelasi semua item untuk work engagement (X₁), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation >

0,2185 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan work engagement (X_1) adalah valid.

Selanjutnya dari tabel 7 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk insentif (X_2), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation $> 0,2185$ sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan insentif (X_2) adalah valid.

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Insentif (X_2)

No. Item	Corrected item-total correlation (<i>r</i> hitung)	(<i>r</i> tabel) ($n = 81, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q2_1	0,721	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_2	0,746	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_3	0,725	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_4	0,674	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_5	0,815	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_6	0,694	0,2185	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Tabel 9. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Corrected item-total correlation (<i>r</i> hitung)	(<i>r</i> tabel) ($n = 81, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q3_1	0,660	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_2	0,682	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_3	0,622	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_4	0,621	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_5	0,705	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_6	0,678	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_7	0,610	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_8	0,683	0,2185	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5.9 diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk kinerja pegawai (Y), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation $> 0,2185$ sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,63 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,63	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber: Kaplan-Saccuzz (2013:12)

Tabel 11. Uji Reliabilitas X dan Y

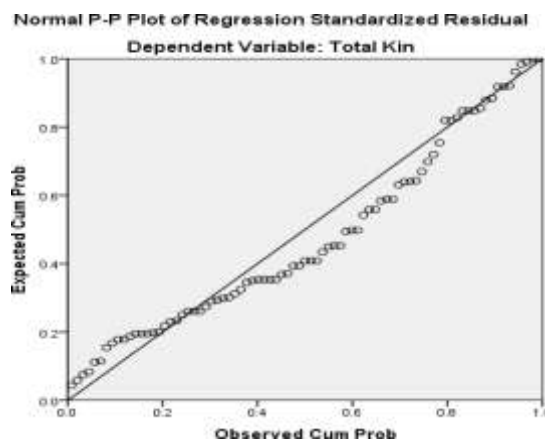
Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Work Engagement (X ₁)	0,847	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Insentif (X ₂)	0,824	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kinerja pegawai (Y)	0,813	Reliabel (Tinggi)	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada pada variabel work engagement (X₁), variabel insentif (X₂), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan seluruhnya reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data



Gambar 1. Uji normalitas P-P Plot Test

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data work engagement, insentif dan kinerja pegawai menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

Hasil uji normalitas dengan uji *statistic one sample kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel diatas, besarnya nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1,153 dan signifikan 0,140. Residual data berdistribusi normal jika signifikan > 0,05, dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel dependen dan variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05, jadi dapat dikatakan residual data berdistribusi normal.

Adapun, normalitas suatu data juga dapat ditunjukkan dengan perhitungan statistik kolmogorov-smirnov yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

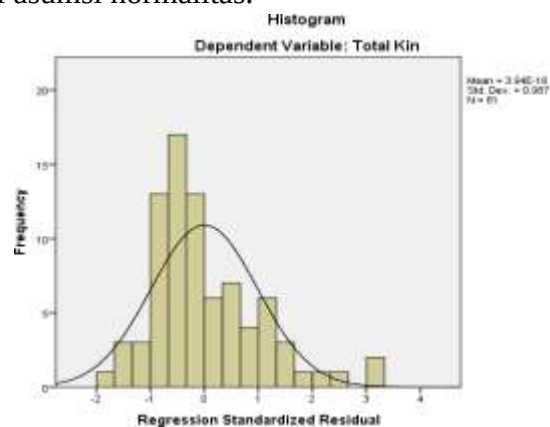
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.07786126
	Absolute	.128
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS Tahun 2026

Berdasarkan gambar .2 dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Histogram

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Total Work	1.918
	Total Ins	1.918

a. Dependent Variable: Total Kin

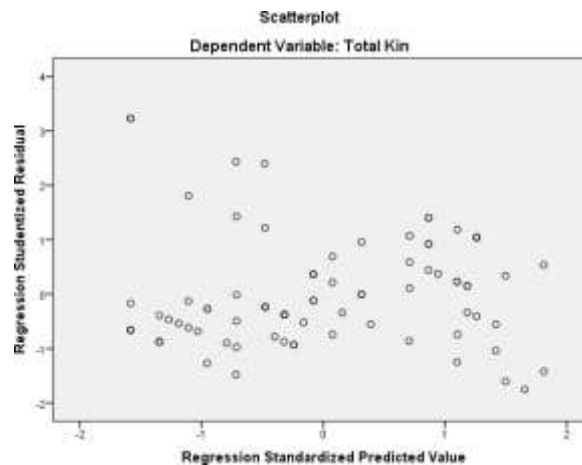
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan output tabel 13 Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *heteroskedastisitas*.

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut ini. Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel bebasnya.



Gambar.3 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan Uji Durbin-Watson (DW test)

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain diantara variabel *independent*.

Tabel 14. Uji Durbin-Watson (DW test)

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	78 ^a	.000	1.776

a. Predictors: (Constant), Total Ins, Total Work

b. Dependent Variable: Total Kin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,776. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan n=81 responden dan K = 2 (dalam hal ini adalah jumlah

variabel bebas) didapat angka $dl = 1,5888$ dan $du = 1,6898$. oleh karena itu nilai DW hitung $> du$ ($1,776 > 1,6898$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	9.882	2.391		4.132	.000	
1	Total Work	.459	.112	.471	4.103	.000	.521
	Total Ins	.304	.132	.263	2.293	.025	.521

a. Dependent Variable: Total Kin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = 9,882 + 0,459X_1 + 0,304X_2$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- A. Nilai konstanta sebesar 9,882, dapat diketahui bahwa apabila variabel independen yang terdiri dari work engagement dan insentif dianggap nol, maka besarnya kinerja pegawai adalah positif v. Hal ini berarti bahwa jika tidak ada variabel independen yang terdiri dari work engagement dan insentif, maka kinerja pegawai cenderung tetap. Nilai koefisien regresi (beta) pada variabel work engagement sebesar 0,459, artinya setiap peningkatan variabel work engagement sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,459 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel work engagement akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,459 satuan.
- B. Nilai koefisien regresi (beta) pada variabel insentif sebesar 0,304, artinya setiap peningkatan variabel insentif sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel insentif akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,304 satuan.

Evaluasi

1. Uji Serempak

Tabel 16. Hasil Uji Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.155	2	149.077	33.665	.000 ^b
	Residual	345.401	78	4.428		
	Total	643.556	80			

a. Dependent Variable: Total Kin

b. Predictors: (Constant), Total Ins, Total Work

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Dari Tabel 16 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,665. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 2:81 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 3.11. Dengan demikian $F_{hitung} 33,665 > F_{tabel} 3.11$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel work engagement (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Pada Tabel 5.16 di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000^b lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel work engagement (X_1) dan insentif (X_2) sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel work engagement (X_1) dan insentif (X_2) menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.681 ^a	.463	.450	2.104	.463	33.665	2

a. Predictors: (Constant), Total Ins, Total Work

b. Dependent Variable: Total Kin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (work engagemet dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Pada tabel 17 terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*AdjustedRSquare*) sebesar 0,450 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 45,0% ditentukan oleh variabel work engagemet dan insentif selebihnya sebesar 55,0% (100% - 45,0%) ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial

Tabel 18 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	9.882	2.391		4.132	.000	
1 Total Work	.459	.112	.471	4.103	.000	.521
Total Ins	.304	.132	.263	2.293	.025	.521

a. Dependent Variable: Total Kin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan tabel 5.18 pada statistik uji-t yang terdiri dari work engagement (X_1) dan insentif (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y):

- Variabel work engagement (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4.103 > 1.989) atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ berarti variabel work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.
- Variabel insentif (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.293 > 1.989)

atau nilai signifikansi sebesar $0.025 < 0.05$ berarti variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Pembahasan

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) hipotesis X_1 diperoleh bahwa work engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Pengujian pengaruh variabel work engagement terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 4,103 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel work engagement terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa work engagement (keterikatan work) pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I adalah baik. Pegawai memiliki semangat dan energi penuh selama bekerja, memiliki mental yang kuat menghadapi tekanan ataupun masalah ditempat kerja. Perusahaan memiliki arti penting bagi pegawai dan pekerjaan, jam kerja terasa singkat karena pegawai begitu menikmati pekerjaan.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian Hafidzunnur (2021) menunjukkan bahwa work engagement (keterlibatan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terlibat tinggi akan lebih produktif, antusias dan berupaya lebih keras, menghasilkan kinerja optimal, efektif dan efisien. Halida Putri et al. (2025) dalam penelitian juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan work engagement terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) hipotesis X_2 diperoleh bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Pengujian pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,293 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan signifikansi sebesar 0,025. Dengan Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja pegawai.

Dengan penerapan aturan pemberian insentif yang adil dan jelas membuat pegawai merasa nyaman dan giat dalam bekerja sehingga target tercapai. Perusahaan juga memberikan tunjangan sesuai kebutuhan pegawai seperti tunjangan keluarga, kesehatan, pendidikan, serta perusahaan juga mengevaluasi jabatan dengan sistem yang jelas. Hal ini tentunya yang memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Septayuda & Yova (2016), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian ini terbukti bahwa insentif memberikan pengaruh yang nyata dan

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Work Engagement Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 33,665, nilai ini lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3.11. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka work engagement dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dirasakan pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I bahwa work engagement dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target harian atau bulanan dari perusahaan. Tidak hanya itu, pegawai juga mampu bekerja mandiri dan mudah bekerjasama dengan pegawai lainnya tanpa pengawasan dari atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Josua Averill Setiawan (2024) menunjukkan bahwa work engagement, punishment, dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian membuktikan bahwa work engagement dan insentif mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa work engagement dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I, baik secara parsial maupun simultan. Work engagement menjadi variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan dibandingkan insentif, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dan nilai t yang lebih tinggi. Hasil uji simultan juga membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 45,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 55,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keterikatan kerja yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai, serta penerapan sistem insentif yang adil dan berbasis kinerja, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada perusahaan jasa maritim.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang terbatas sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi pada seluruh sektor jasa maritim. Selain itu, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun kompetensi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, menambah jumlah sampel, menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran, serta memasukkan variabel mediasi atau moderasi agar menghasilkan model yang lebih komprehensif. Secara praktis, PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I perlu memperkuat program peningkatan work engagement melalui pengembangan karier, pemberdayaan pegawai, dan komunikasi organisasi yang efektif, serta menyempurnakan sistem insentif agar lebih transparan, adil, dan berbasis pencapaian kinerja sehingga mampu mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Astrabimantara, K. A. K. N. (2017). *Hubungan komitmen organisasi dengan work engagement pada penyiar radio di Pekanbaru* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Aswin, A., & Rahyuda, A. (2017). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 6(5), 2729–2755.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19–26.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Madenatera.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzunnur, H. (2021). *Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 2 Singosari di masa pandemi* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Joshua Averill Setiawan. (2024). *Pengaruh work engagement, punishment, dan reward terhadap kinerja karyawan di PT Dot Transportindo Ekspres Kota Malang*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Putri, H., Utami, E. M., & Annisa, N. N. (2025). Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap). *Volatilitas: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.37729/volatilitas.v7i1.6121>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, 571–600.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.