



**ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)**

Gracetiara Mera Diviani, Indi Djastuti¹
gracediviani@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Incentives as a means of motivation that encourages employees to work with optimal performance, which is intended as an extra income outside of salaries or wages that have been determined. This study entitled "Analysis of incentives influence on job satisfaction and employee performance". Incentives can explain the employee's performance significantly by using job satisfaction as a mediating variable. The purpose of this study was to determine and analyze whether incentives can affect employee performance and job satisfaction of employees at the office taps Kabupaten Jepara. The population of this research are 100 people and this research use of unrestricted random sampling technique or the total sampling, ie a total of 100 people as a whole is taken as the sample population. Reality on the ground finally set only 93 respondents, resulting in a decrease of 7%, and the implications of the decline in the percentage of the sample size is still considered to meet the principle representitas research, because below 30 percent. This study used multiple linear regression analysis. This studi test how incentives and job satisfaction variable take effect on the dependent variable it is employee performance. The results showed that there is a positive and significant effect of incentives on employee performance can be explained by the model, which is 70.7%, there is a positive and significant direct effect on job satisfaction and employee performance can be explained in our model by 63.1%, and incentives sigifikan positive effect on job satisfaction and employee can be explained by the model at 49.7%.

Keywords: Incentives, job satisfaction, and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi (Zeithaml et al., 1990, dalam Grace W. Susanto, 2001). Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Wright dan Snell, 1992). Penelitian ini meneliti bagaimana kinerja karyawan di PDAM, lalu pemberian insentif kepada karyawan, serta kepuasan kerja karyawan di PDAM Kabupaten Jepara.

¹ Corresponding author

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Antara Insentif dengan Kinerja Karyawan

Pandangan Wibowo (2012) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan. Hani Handoko (2001) Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Penelitian dari (Rahmanda, 2013), dan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2009) juga menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi. . Dengan demikian hipotesis yang diajukan:

H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hubungan antara insentif dengan Kepuasan Kerja

Insentif merupakan promosi yang mereka persepsikan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan .Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan (Robbins,2006). Mangkunegaran (2002) Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi. Penelitian dari (Lantar dan Utama 2013) insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali Erbas (2012) yang menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja juga telah dibuktikan oleh Gibson (2000) dalam bukunya Wibowo (2012), secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati 2013), Wahyudin (2011), dan Devi (2009). bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Arindiah (2010), Sun-Ming (2014), Dian, dkk (2012), Mazura (2012), Ali, dkk (2012), Alkhaliel (2013).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). (Sugiyono,2002). Variabel Intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. (Ghozali,2006). Variabel terkait atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). (Sugiyono,2002).

Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2002). Sampel diambil menggunakan teknik Unrestricted random sampling atau Total Sampling, total sampel adalah teknik pengambilan sampel dengan seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (sugiono, 2009). Jadi sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PDAM Jepara yang berjumlah 100 namun demikian, ketika dilakukan distribusi kuesioner penelitian, unit analisis atau sampel yang didapat hanya berjumlah 93 orang, sehingga analisis penelitian hanya diterapkan pada 93 orang yang berhasil ditemui.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Science) dengan beberapa uji yaitu : (1) Uji Validitas (2) Uji Reliabilitas (3) Uji Multikolinieritas (4) Uji Normalitas (5) Uji Heteroskedastisitas (6) Uji Regresi Linier Berganda (7) Uji t (8) Uji F (9) Koefisien Determinasi (R²) (10) Uji sobel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pertama, berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini r hitung mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtableyaitu 0,200. Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Kedua, dilihat dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel- variabel insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki Cronbach Alpha masing- masing sebesar 0,9219, 0,8522, dan 0,8581. Berdasarkan nilai kritis Cronbach Alpha sebesar 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Ketiga, hasil grafik histogram menunjukkan bahwa residual terdistribusi dengan normal, hal ini dapat dibuktikan dengan bentuk grafiknya yang simetris, tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan. Pada grafik normal plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dan yang terakhir dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik- titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang cukup berarti dalam model regresi ini. Dari grafik scatterplots terlihat titik- titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Koefisien Persamaan Regresi Linear

Variabel	Regresi 1 Dep = Kepuasan Kerja			Regresi 2 Dep = Kinerja		
	Koef	T	Sig	Koef	T	Sig
(Constant)	5,818	5,723	0,000	5,416	5,776	0,000
Insentif	0,705	9,488	0,000	0,389	4,832	0,000
Kepuasan Kerja				0,520	6,458	0,000
		F	Sig		F	Sig
		90,014	0,000		108,476	0,000
R	0,705			0,841		
R ²	0,497			0,707		
Adjusted R ²	0,492			0,700		

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

$$X_2 = 0,705X_1$$
$$Y = 0,389 X_1 + 0,520 X_2$$

Dari model tersebut di atas kemudian dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresinya.:

1. Insentif pada regresi satu mempunyai nilai koefisiensi sebesar 0,705 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa setiap kenaikan insentif akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Variabel insentif pada regresi dua memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,389 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel insentif

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa setiap kenaikan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 diterima
3. Kepuasan kerja pada regresi dua memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,520 dan nilai signifikan sebesar 0,000 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 diterima.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independent yaitu variabel bebas (Insentif, Kepuasan kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja karyawan). Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

1. Variabel insentif terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_1=0$: Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1 \neq 0$: Insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan uji t (t-test) diketahui nilai t untuk variabel insentif sebesar 4,832 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000. Oleh karena sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka inferensi yang diambil adalah menerima H_1 , yang artinya “insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. Semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2. Variabel insentif terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_2=0$: Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

$H_2 : b_2 \neq 0$: Insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan uji t (t-test) diketahui nilai t untuk variabel insentif sebesar 9,488 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000. Oleh karena sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka inferensi yang diambil adalah menerima H_2 , yang artinya “insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

3. Variabel insentif terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_1=0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

$H_1 : b_1 \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan uji t (t-test) diketahui nilai t untuk variabel kepuasan sebesar 6,458 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000. Oleh karena sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka inferensi yang diambil adalah menerima H_3 , yang artinya “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F Model) dan Determinasi R^2

Uji F merupakan pengujian signifikansi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Dan Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh	Adjusted R^2	F-value	Sig	Inferensi
X1 dan X2 =====> Y	0,700	108,476	0,000	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan uji F (F-test) diketahui nilai F sebesar 108,476 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000. Oleh karena sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka inferensi yang diambil adalah menerima H_a , yang artinya “variabel insentif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja”. Adapun pengaruh variabel insentif dan kepuasan kerja

terhadap kinerja sebesar 0,700 atau 70 persen. Hal ini berarti, sebesar 70 persen variasi yang terjadi pada variabel kinerja disebabkan oleh pengaruh variabel insentif dan kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan dengan uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 108,476 > Ft5% (3,10), sehingga inferensi yang diambil adalah menerima H4 dan menolak Ho. Dengan kata lain, variabel tingkat insentif dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Sobel

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,705^2 0,048^2 + 0,520^2 0,083^2 + 0,048^2 0,083^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,4970 \times 0,0023 + 0,2704 \times 0,0069 + 0,0023 \times 0,0069}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0011431 + 0,00186576 + 0,00001587}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,00331263}$$

$$S_{ab} = 0,0576$$

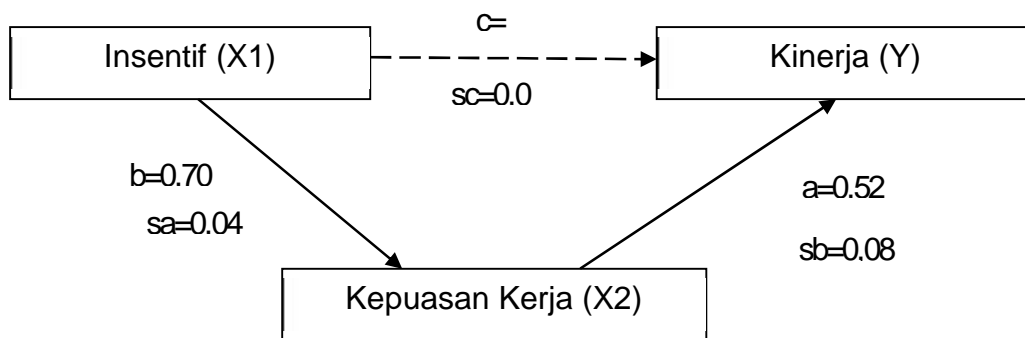
$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0,520 \times 0,705}{0,0576}$$

$$t = \frac{0,3666}{0,0576}$$

$$t = 6,36$$

Gambar 2
Path Analysis



Berdasarkan tabel nilai t diketahui nilai t tabel pada df = 93 – 2 = 91 adalah sebesar 1,99, sehingga t-hitung sebesar (6,36) > t-tabel (1,99), sehingga inferensi yang diambil adalah pengaruh insentif terhadap kinerja dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Dengan demikian variabel

kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini berfungsi sebagai variabel intervening dari pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” diterima pada taraf kepercayaan 95 persen.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Maka dengan demikian H_1 diterima.
2. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan, Maka dengan demikian H_2 diterima.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan, maka dengan demikian H_3 diterima.

REFERENSI

- Ali, Erbas. 2012. “The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey”. *International Business Research*; Vol. 5, No. 10; 2012. Published by Canadian Center of Science and Education
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L. Dkk. (2006). *Organizations behaviour, structure, processes*. Dallas : Business Pub.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Denpasar”. Universitas Udayana, Bali – Indonesia
- Lantara, I Made Rai Buda. dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. “Pengaruh Insentif finansial, Insentif non finansial dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana”. Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Rahmanda, Faladian Putra. 2013. “Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan” (studi pada karyawan PT. Jamsostek (Persero Cabang Malang). Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kedua. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketujuh. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Stephen P. Robbins. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Stephen P. Robbins. dan Judge. 2008. *Prilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung