
Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ², Sudianto ³

^{1,2} Department of Management, STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

³ Mahasiswa Pascasarjana STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji hubungan antara insentif, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Pusat Makassar, yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.1 Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 263 karyawan. Penentuan sampel penelitian menggunakan rumus slovin sehingga ditentukan jumlah responden sebanyak 72 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Keywords:

Insentif, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

✉ Corresponding author :

Email Address : syamsul.alam2010@gmail.com

1. Introduction

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi kepuasan kerja karyawan. Didalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Wahyudi et al., 2020).

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 (Robbins & Judge, 2012). 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 (Storey, 2016).

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan. karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa (Simamora, 2004). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan (Giltinane, 2013). Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Menurut (Simamora, 2004) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudianto ³

kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat karyawan mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Menurut (Dessler & Varrkey, 2005), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.

Para ahli di atas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja (job satisfactio) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang "non-finansial". Bila kepuasan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapinya ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudianto ³

Pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi dalam pelaksanaannya terkadang perusahaan belum sepenuhnya memberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri, gejala tersebut akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun dan tidak bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Insentif merupakan suatu imbalan yang diterima seseorang dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji termasuk insentif yang akan diterima. Namun berdasarkan fenomena yang diteliti Insentif yang diberikan oleh PT Pelindo IV kepada karyawannya masih kurang yang menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun sehingga ada kecenderungan kinerja menurun dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan teori yang menekankan akan pentingnya kompetensi dan insentif dalam sebuah organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi dan harapan masyarakat, maka setiap organisasi haruslah memperlihatkan prestasi kerja yang optimal baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah.

Insentif yang memadai dengan harapan karyawan berpotensi positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan. (Luthans, 2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal dinilai penting. Sedangkan (Siagian, 2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, di mana tingkat kepuasan karyawan salah satunya dapat ditentukan oleh seberapa besar karyawan yang bersangkutan menilai kompensasi atau insentif yang diterima dari perusahaan sudah sesuai dengan harapan atau belum.

2. Literature Review

Insentif

Menurut (Siagian, 2002) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Menurut Wibowo (2013) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut (Hasibuan, 2018) adapun indikator dari insentif adalah sebagai berikut Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan kelayakan.

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudioanto ³

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans 2006). Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen (Wibowo 2013). Menurut (wirawan, 2009) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kerangka Konsep Penelitian dan Hipotesis

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Insentif, Menurut Hasibuan (2002) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart.insentif dalam penelitian ini diukur dengan 6 (enam) Indikator yaitu Kinerja, Lama kerja, Senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan,Evaluasi Jabatan. Variabel independen lainnya yaitu kepuasan kerja, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans 2006). Kepuasan kerja dapat diukur dengan 5 (Lima) indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan, Rekan kerja. Variabel dependen yaitu kinerja, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen (Wibowo 2013).Kinerja pegawai dalam penelitian diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Efesiensi karyawan, Pemenuhan standar, Ketetapan waktu pelaksanaan kerja, Kesesuaian prosedur.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

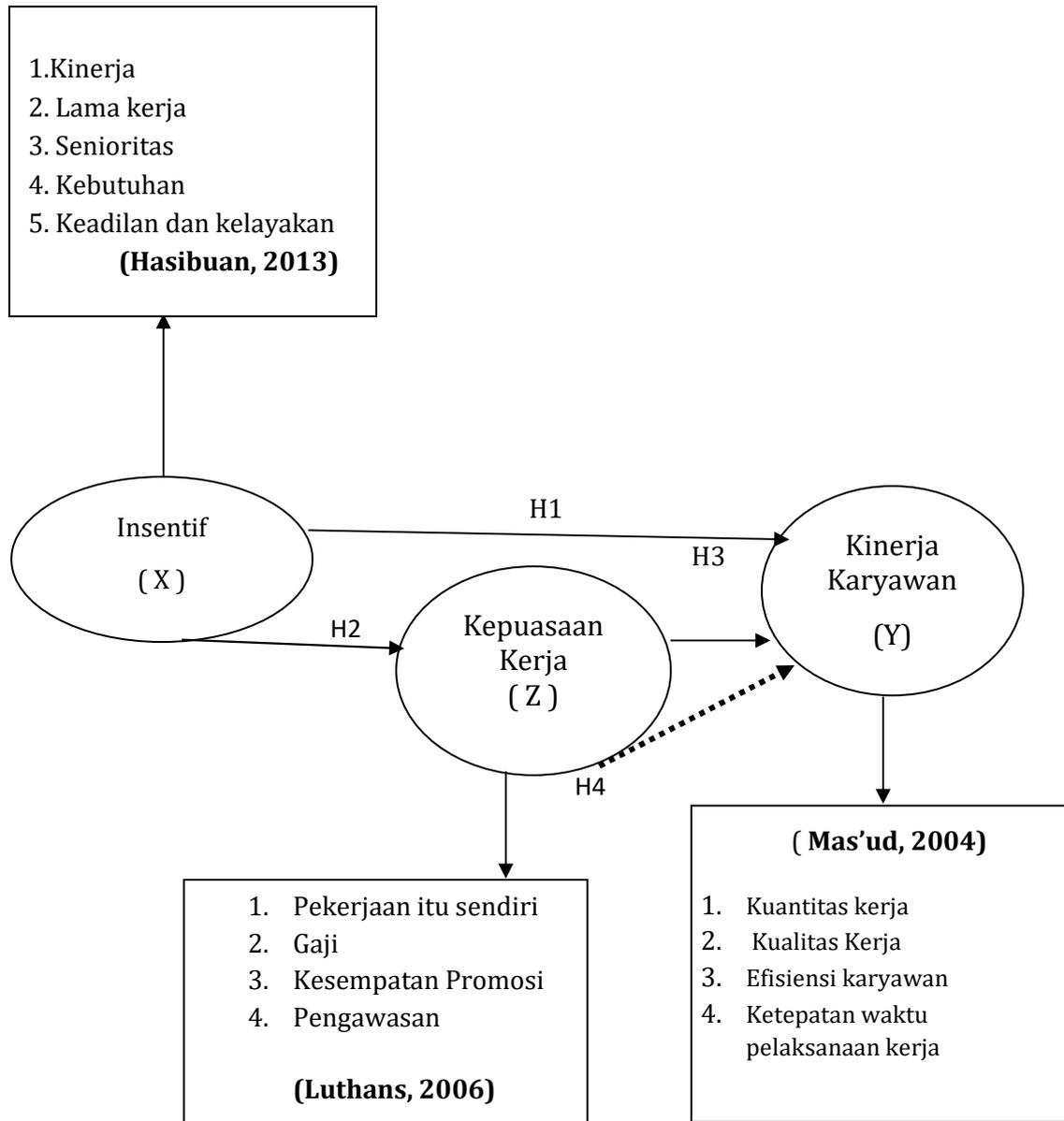
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudianto ³

H4: Insentif melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian, seperti pada gambar 1 :



3. Method, Data, and Analysis

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Pusat Makassar, yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.1 Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 263 karyawan. Penentuan sampel penelitian menggunakan rumus slovin sehingga ditentukan jumlah responden sebanyak 72 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan diukur dengan memberi bobot seperti Skor (5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Kurang Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji-f) dan uji parsial (uji-t).

4. Result and Discussion

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan mengumpulkan kuesioner yang telah ditanggapi dan dijawab oleh responden. Dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 49,3 %, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang dengan persentase 50,7 %. Untuk responden usia < 21 tahun berjumlah 12 orang tingkat persentase sebesar 16,4 %, untuk usia 21-25 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 16,4 %, untuk usia 26-30 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 6,8 %, untuk usia 31-35 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 17,8 %, untuk usia 36-40 tahun berjumlah 18 orang tingkat persentase 24,7 %, sedangkan untuk usia > 41 tahun berjumlah 13 orang tingkat persentase 17,8 %. rata-rata tingkat pendidikan karyawan SMA berjumlah 19 orang dengan tingkat persentase 26,0 %, sedangkan untuk karyawan yang tingkat pendidikan DIPLOMA berjumlah 16 orang dengan tingkat persentase 21,9 %, sedangkan untuk pegawai yang tingkat pendidikan SARJANA berjumlah 20 orang dengan persentase 27,4 %, sedangkan untuk pegawai yang tingkat pendidikan MAGISTER berjumlah 18 orang dengan persentase 24,7 %.

Uji validitas bertujuan untuk melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Pada tabel 1, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian seperti yang ada pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variable penelitian ini mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

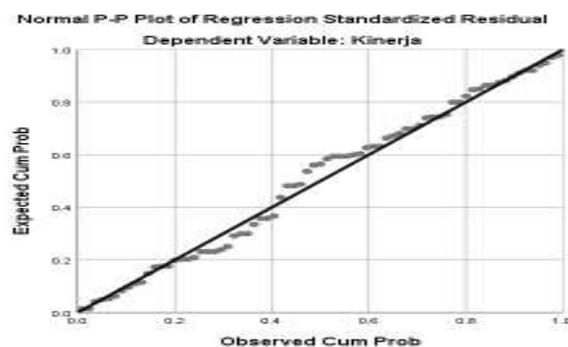
Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudianto ³

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1.1	0.697	0.715	Valid & Reliabel
X1.2	0.792		
X1.3	0.805		
X1.4	0.625		
X1.5	0.543	0.702	Valid & Reliabel
Z1.1	0,459		
Z1.2	0,656		
Z1.3	0,558		
Z1.4	0,591	0.702	Valid & Reliabel
Y1.1	0.883		
Y1.2	0.859		
Y1.3	0.644		
Y1.4	0.453		

Kemudian dilanjutkan melihat normalitas data penelitian dengan mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini diketahui dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil uji normalitas data

Dari gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudianto ³

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai variance inflation factor lebih kecil dari 10, maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa Berdasarkan hasil tabel 3, untuk variable insentif dengan nilai tolerance yaitu $0.774 > 0.10$ dan nilai VIF $1.292 < 10.00$, sedangkan untuk variabel kepuasan dengan nilai tolerance $0.774 > 0.10$ dan nilai VIF $1.292 < 10.00$. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	.774	1.292
	Kepuasan Kerja	.774	1.292

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Apabila koefisien parameter beta > 0.05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Syahrudin, dkk (2017:41).

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

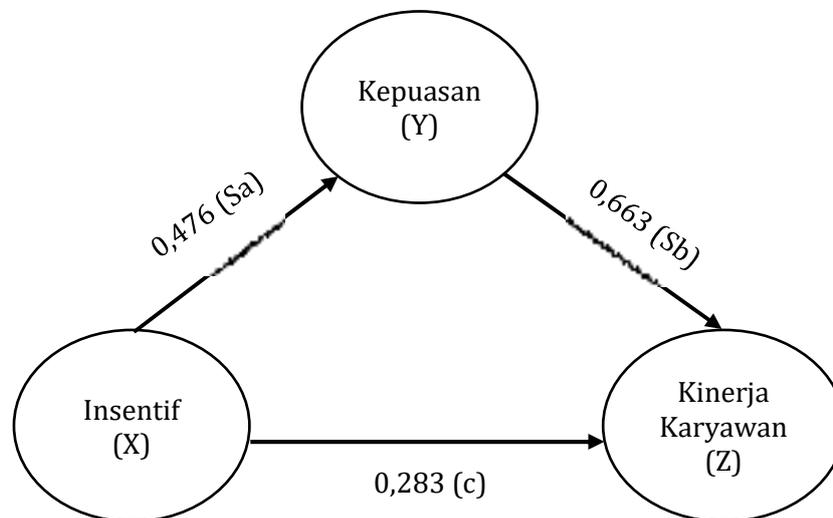
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	48.433	22.106		2.191	.032
	Insentif	-.091	.062	-.195	-1.459	.149
	Kepuasan	.019	.054	.047	.348	.729

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heteroskedastisitas untuk variabel insentif yaitu $0.149 > 0.05$, untuk variabel kepuasan $0.729 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				Durbin Watson
	df1	df2	Sig. F Change		
1	2	70	.000		2.032

Hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji autokorralasi dengan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.032 ini akan dibandingkan dengan signifikasi 5%, jumlah sampel (n) 73, kemudian jumlah variabel independen 1 (k=1), (terlampir Tabel Durbin - Watson (DW) pada $\alpha = 5\%$). Sehingga diperoleh nilai batas bawah atau lower bound (dL)= 1.5924 dan nilai batas atas atau upper bound (dU)= 1.6479 nilai 4-dU= 2.3521 serta nilai 4-dL= 2.4706. Karena nilai DW > dU dan DW < 4-dU yaitu $1.6479 < 2.032 < 2.3521$ maka tidak ada autokorelasi positif maupun autokorelasi negative atau dapat disimpulkan tidak. Untuk Menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016:237).



Gambar 3. Hasil Uji Analisis Jalur

Pada gambar 3, Nilai koefiisien beta standardiset 0.476 pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja, nilai koefiisien beta standardiset 0,663 kepuasan terhadap kinerja karyawan, nilai koefiisien beta standardiset 0.283 insentif terhadap kinerja karyawan.

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	2.947	Sobel test:	2.74108161
t_b	7.464	Aroian test:	2.72004335
		Goodman test:	2.76261572
			0.00612373
			0.00652734
			0.00573402
		Reset all	Calculate

Gambar 4. Uji Sobel

Gambar 4 menunjukkan bahwa nilai t hitung pada pengaruh insentif terhadap kepuasan sebesar 2.947 > 1,994437. (koefisien jalur 1 Pengaruh X Terhadap Y) dan nilai t-statistik pada

pengaruh kepuasan terhadap kinerja $7.464 > 1,994437$ (Koefisien Jalur 2 , Pengaruh Z Terhadap Y) Hasil pengujian sobel test menunjukkan T-statistik $2.741 > 1,994437$ dan nilai p-value $0,006 < 0.05$. hasil tersebut memberikan bukti bahwa kepuasan kerja terbukti secara signifikan sebagai pemediasi dalam Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada nilai koefisien jalur variabel pemediasi sebesar 2,741 dengan p value sebesar < 0.006 .

Uji hipotesis merupakan suatu pengujian untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Selanjutnya, pengujian koefisien determinasi (R-square) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Nilai koefisien determinasi (R²) nilai mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. bila nilai koefisien determinasi sama dengan nol, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada table 6:

Tabel 6. Hasil uji R2 Sub Struktur I & II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.432	28.22313

Berdasarkan table 6, terlihat koefisien determinasi korelasi (R) sebesar 0.663 yang berarti ada hubungan sebesar 0.663 antara variabel independen (kepuasan terhadap dependen). Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara kepuasan terhadap kinerja mempunyai hubungan yang kuat. Untuk persamaan regresi linier sederhana seperti pada table angka Adjusted R Square menunjukkan koefisien determinasi dengan angka Adjusted R Square sebesar 0.440 menunjukkan 43.90% variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh ketiga variasi variabel independen (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 56,10 %.

Tabel 6. Hasil uji Hipotesis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.233	38.746		1.245	.217
	Insentif	.321	.109	.283	2.947	.004
	Kepuasan	.520	.094	.529	5.510	.000

Pada table 6 variabel insentif memiliki t-hitung sebesar 2.947 dengan t-tabel sebesar 1.994 dan nilai signifikansi memiliki 0.000. nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan thitung $(2.947) > t$ -tabel

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

(1.994) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa (H1) Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan Diterima

Insentif memiliki t-hitung sebesar 4.555 dengan t-tabel sebesar 1.994 dan nilai signifikansi memiliki 0.000. dimana nilai signifikansinya < 0.05 dan t-hitung (4.555) $>$ t-tabel (1.994) yang menunjukkan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa (H2) Insentif Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan Diterima. Variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar 5.510 dengan t-tabel sebesar 1.994 dan nilai signifikansi memiliki 0.000. dimana nilai signifikansinya < 0.05 dan t-hitung (5.510) $>$ t-tabel (1.994) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa (H3) Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan Diterima

Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian insentif seperti kinerja karyawan, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan sehingga hasil ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Insentif dan kepuasan kerja adalah hal yang jauh berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Insentif begitu penting dalam untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja baik seperti adanya kejelasan tujuan, beban kerja yang sesuai, gaji yang memadai, kesempatan promosi kerja, perlakuan adil, pemberian teguran pada karyawan yang melanggar, menjaga sikap yang baik dalam perusahaan, rutusnya pimpinan perusahaan dalam mengawasi para karyawan dan ketegasan dalam menaati peraturan, serta keharmonisan antar karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh dan signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Insentif sangat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat dikatakan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudianto ³

5. Conclusion and Suggestion

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Diharapkan motivasi kerja dapat lebih diperhatikan dengan cara memberikan insentif kepada karyawan mengingat pengaruhnya yang sangat besar sesuai dengan kebutuhan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak manajemen juga perlu memperhatikan kepuasan karyawan mengingat pengaruhnya yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini masih perlu dilakukan peningkatan yaitu dengan melakukan sosialisasi tentang pentingnya disiplin dan mematuhi peraturan yang telah di terapkan oleh perusahaan. Bagi karyawan sendiri, beberapa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi seperti, bekerja dengan mengikuti seluruh aturan ataupun prosedur kerja yang telah ditetapkan dan dalam menyelesaikan pekerjaan agar selalu meneliti kembali kesalahan kerja dapat diminimalisir.

Reference

- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Diviani, G. M., dan Djastuti, I. (2015).). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Fadhil, A., dan Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47KMM
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Giltinane, C. L. (2013). Leadership styles and theories. *Nursing Standard*, 27(41).
- Handoko, Hani T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemene Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-KALAM Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83-94.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1-20.

Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....

Syamsul Alam ^{1*}, Syamsul Rijal ² Sudianto ³

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706.
- Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murti, H., dan Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17
- Rifangga, R. (2018). Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Data Semesta Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(44)
- Simon, J. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Karyawan Outsourcing Padapt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Publik Undhar Medan, Iii*(2), 13–28.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Storey, J. (2016). *Human resource management*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Susanto, Grace W,. (2001). Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, Study Kasus: PMI Kota Semarang, Tesis, Magister, Manajemen, Universitas diponegoro, Semarang.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 1–8.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Pt Raja Grafindo Persaja Jakarta
- Wulandari, T., dan Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 43-57.