

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA

(Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)

Kurniya Budi Rochmat
Djamhur Hamid
Mochammad Soe'oad Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Malang

Abstrak

Insentif merupakan suatu alat motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diberikannya insentif diharapkan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang optimal yang akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika pemberian insentif tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemberian insentif tidak tepat maka kinerja karyawan tidak akan sebaik yang diharapkan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif materiil mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0,278 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,157. Variabel insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0,265 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,145. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,348 terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,452 dan variabel insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,418. Ternyata pengaruh langsung insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh totalnya. Maka variabel intervening dapat memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : insentif materiil, insentif non materiil, motivasi kerja, kinerja karyawan.

1.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia. Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai baik finansial maupun non finansial.

Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010:176). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya

tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materiil) dan insentif non finansial (non materiil). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010:141). Motivasi yang ditimbulkan perusahaan

sangat dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi dari karyawan dipastikan akan berpengaruh pada kinerja mereka dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.” Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri. Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Oleh karena itu pihak manajemen harus mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi jiwa nasional milik bangsa Indonesia yang tertua dan pertama berdiri di Indonesia. Sebagai perusahaan asuransi yang tergolong sebagai perusahaan penyedia jasa, AJB Bumiputera 1912 dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi. Adanya SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi diharapkan mampu bersaing dengan para kompetitor yang ada saat ini. SDM yang dimiliki AJB Bumiputera 1912 ada dua macam yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap merupakan ujung tombak pemasaran produk asuransi. Sehingga maju mundurnya AJB Bumiputera 1912 ditentukan oleh kinerja karyawan tidak tetap. Melihat peran yang sangat penting bagi perusahaan maka perusahaan harus bisa mengelola SDM yang sudah ada khususnya para karyawan tidak tetap.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, dan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.

2.KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Hasibuan (2010:183-184) berpendapat bahwa insentif adalah “daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.” Ranupandojo dan husnan (2002:161) menyatakan bahwa “insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.” Menurut Rivai (2009 : 766) insentif adalah “bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.” Sedangkan Wibowo (2011:355) berpendapat bahwa “insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.” Menurut Mangkunegara (2009:89) insentif adalah: “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Rivai (2009:767) tujuan utama dari insentif adalah : untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Hasibuan (2010:141), sebagai alat motivasi pemberian insentif bertujuan untuk

mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan adalah sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar mau untuk mendayagunakan segala kemampuan yang dimilikinya sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk memelihara serta mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi agar tetap berada di perusahaan. Dari sisi karyawan, insentif diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja, sehingga produktivitas kerja dan prestasi kerja dapat dicapai secara maksimal.

Hasibuan (2010:184) membedakan insentif menjadi tiga, yaitu : a) *Non materian insentif* yaitu adanya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan / pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali, dan sebagainya. b) *Material insentif*, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. c) *Sosial insentif*, yaitu pemberian daya perangsang kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2010:141) “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.” Sutrisno

(2011:146) berpendapat bahwa “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu”. Robbins (2007:214) menyatakan motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Menurut Hasibuan (2010:146) beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain : meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Gomes (2003:180) motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilitis*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Kinerja

Mangkunegara (2009:67), berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Suwatno (2011:196) juga berpendapat bahwa “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya. Sedangkan menurut Supriyanto dan

Machfud (2010:132) kinerja diartikan “sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.” Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dikatakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau $P = f(A \times M)$ dimana P adalah *performance*, M adalah Motivasi, dan A adalah *Ability*. Sedangkan menurut Robbins (2007 : 241) perlu ditambahkan aspek kesempatan (Opportunity) kedalam persamaan di atas sehingga menjadi $P = f(A \times M \times O)$.

Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Kinerja (Z).
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z).
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)

3.METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan menguji hipotetesis adalah *explanatory reasearch*. Menurut

Singarimbun (2006:5), “*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, yang berjumlah 59 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 orang karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu, dengan menggunakan sampel jenuh.

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS. Adapun dalam penelitian ini analisis data sebagai berikut: analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Analisis jalur sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu analisis jalur ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2011:128-139) : 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan structural, 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi, 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan), 4) Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial).

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Motivasi Kerja(Y)

Hasil dari pengolahan data hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil koefisien Path 1 (X1 dan X2 terhadap Y)

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
X1	0.452	4.531	0.000	Signifikan
X2	0.418	4.192	0.000	Signifikan
Variabel terikat : Y				
R	: 0,715	Adjusted R square		: 0,494
R square (R)	: 0,511	F hitung		: 29,288

Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh variabel insentif materiil (X1) terhadap motivasi kerja (Y)

Dari hasil perhitungan statistik variabel insentif materiil (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,452 dengan nilai t hitung sebesar 4,531 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

2. Pengaruh variabel insentif non materiil (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

Dari hasil perhitungan statistik variabel insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,418 dengan nilai t hitung sebesar 4,192 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel insentif materiil (X₁) dan insentif non materiil (X₂) dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,494. Artinya bahwa 49,4% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu insentif (X). Sedangkan sisanya 50,6% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan lainnya adalah keamanan dalam bekerja (job security), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Pengaruh Insentif Materiil (X1) Insentif Non Materiil (X2) dan Motivasi Kerja(Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Hasil pengolahan data penelitian untuk mengetahui Pengaruh Insentif Materiil (X1) Insentif Non Materiil (X2) dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil koefisien path II (X1,X2 dan Y terhadap Z)

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
X1	0.278	2.436	0.018	Signifikan
X2	0.265	2.376	0.021	Signifikan
Y	0.348	2.662	0.010	Signifikan
Variabel terikat : Z				
R : 0,736			R square (R ²) : 0,542	
Adjusted R square : 0,517			F hitung : 21,662	

Sumber : Data primer diolah, 2012

Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh variabel insentif materiil (X1) terhadap kinerja karyawan (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel insentif materiil (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,278 dengan nilai t hitung sebesar 2,436 dengan probabilitas sebesar 0,018 ($0,018 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

2. Pengaruh variabel insentif non materiil (X2) terhadap kinerja karyawan (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,265 dengan nilai t hitung sebesar 2,376 dengan probabilitas sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

3. Pengaruh variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel motivasi kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,348 dengan nilai t hitung sebesar 2,662 dengan probabilitas sebesar 0,010 ($0,010 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel insentif materiil (X1), insentif non materiil (X2) dan motivasi kerja (Y) sebesar 0,517. Artinya bahwa 51,7% variabel kinerja karyawan akan

dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu insentif (X) dan motivasi kerja (Y).

Dari dua koefisien path yang ditunjukkan dengan Tabel 1 dan Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan path sebagai berikut:

$$Y = 0,452 X_1 + 0,418 X_2$$

$$Z = 0,278 X_1 + 0,265 X_2 + 0,348 Y$$

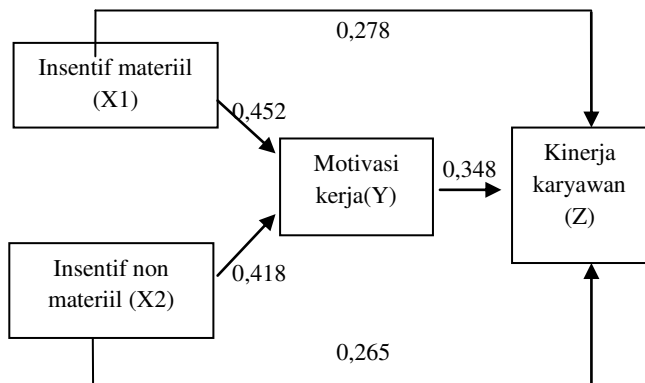


Diagram Analisis Jalur

Pengaruh Tidak Langsung Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja(Y)

Hasil dari pengolahan data Pengaruh variabel Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Perhitungan Pengaruh Variabel langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1	Ke Y = 0,452		0,452
X2	Ke Y = 0,418		0,418
X1	Ke Z = 0,278	(0,452)(0,348)= 0,157	0,435
X2	Ke Z = 0,265	(0,418)(0,348) = 0,145	0,410
Y	Ke Z = 0,348		0,348

Sumber: Data Primer Diolah, 2012.

a. Pengaruh Insentif Materiil (X1) terhadap Kinerja (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y)

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif materiil (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0,435 dan nilai koefisien jalur tidak langsung variabel motivasi sebagai interveningnya adalah 0,157. Pengaruh tidak langsung insentif materiil terhadap kinerja adalah hasil dari:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung} &= 0,452 \times 0,348 \\ &= 0,157 \end{aligned}$$

Artinya ada pengaruh tidak langsung Insentif Materiil (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y). Pengaruh keseluruhan (*Total Effect*) merupakan hasil dari:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Total} &= \text{Pengaruh langsung} + \\ &\quad \text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= 0,278 + 0,157 \\ &= 0,435 \end{aligned}$$

Tabel 3 menjelaskan bahwa Insentif materiil berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui motivasi dengan pengaruh total sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memperkuat pengaruh insentif materiil terhadap kinerja.

b. Pengaruh Insentif Non Materiil (X1) terhadap Kinerja (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y)

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif Non Materiil (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0,410 dan nilai koefisien jalur tidak langsung variabel motivasi sebagai interveningnya adalah 0,145. Pengaruh tidak langsung insentif materiil terhadap kinerja adalah hasil dari

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung} &= 0,418 \times 0,348 \\ &= 0,145 \end{aligned}$$

Artinya ada pengaruh tidak langsung Insentif Non Materiil (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y). Pengaruh keseluruhan (*Total Effect*) merupakan hasil dari:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Total} &= \text{Pengaruh langsung} + \\ &\quad \text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= 0,265 + 0,145 \\ &= 0,410 \end{aligned}$$

Tabel 3 menjelaskan bahwa Insentif non materiil berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui motivasi dengan pengaruh total sebesar 0,410. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memperkuat pengaruh insentif non materiil terhadap kinerja.

Dari kedua hasil di atas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kedua variabel secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan demikian variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap

pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Koefisien Path 1

hasil penelitian telah memberikan bukti bahwa variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Pada jalur variabel insentif materiil terhadap motivasi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,452. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi $(0,000) < \text{kurang dari } \alpha 0,050$. Hal ini mengandung arti motivasi kerja dipengaruhi oleh insentif materiil. Pada jalur variabel insentif non materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,418. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi $(0,000) < \text{kurang dari } \alpha 0,050$. Hal ini mengandung arti motivasi kerja dipengaruhi oleh insentif non materiil. Pengaruh dari variabel insentif materiil dan non materiil tersebut terhadap motivasi ditujukan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,494. Artinya bahwa 49,4% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2). Sedangkan sisanya 50,6% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan lainnya adalah keamanan dalam bekerja (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Koefisien Path 2

Hasil penelitian telah memberikan bukti bahwa Insentif Materiil (X1), Insentif Non Materiil (X2) dan Motivasi Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z). Pada jalur variabel insentif materiil terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,278. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,018 < \text{dari } \alpha 0,050$. Hal ini mengandung arti kinerja dipengaruhi oleh insentif materiil. Sedangkan pengaruh tidak langsung Insentif Materiil (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,157. Dengan demikian variabel X1 mempunyai pengaruh total terhadap Y sebesar 0,435. Hal ini berarti bahwa variabel insentif materiil (X1) mempunyai

pengaruh total secara tidak langsung sebesar 43,5%. Sehingga dengan pemberian insentif materiil yang adil dan layak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja.

Pada jalur variabel insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,265. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,021 < \text{dari } \alpha 0,050$ hal ini mengandung arti kinerja dipengaruhi oleh insentif non materiil. Sedangkan pengaruh tidak langsung Insentif Non Materiil (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,145. Dengan demikian variabel X1 mempunyai pengaruh total terhadap Y sebesar 0,410. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Non Materiil (X1) mempunyai pengaruh total secara tidak langsung sebesar 41,0%. Sehingga dengan pemberian insentif non materiil berupa pujian dan penghargaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja.

Pada jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,348. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,010 < \text{dari } \alpha 0,050$ hal ini mengandung arti kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pengaruh dari variabel insentif materiil, insentif non materiil dan motivasi kerja tersebut terhadap kinerja ditujukan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,517. Artinya bahwa 51,7% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) dan motivasi kerja (Y). Sedangkan sisanya 48,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah kemampuan (*Ability*) dan kesempatan (*Opportunity*).

Kebijakan sistem insentif merupakan salah satu masalah yang sangat penting untuk dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan, bagi perusahaan insentif merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Selain itu permasalahan tersebut memang kompleks karena merupakan suatu kebutuhan yang diperoleh dari hasil kerja mereka.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka seorang manajer harus dapat memberikan insentif yang tepat untuk memacu karyawan agar

lebih efisien, produktif dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Masalah insentif ini sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang didasari berupa materi maupun non materi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang peneliti gunakan, Hasibuan (2005:184) bahwa insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa insentif materiil, insentif non materiil dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan karyawan AJB BUMIPUTERA 1912

Saran

Perusahaan sebaiknya memberikan insentif baik materiil maupun non materiil yang dapat mendorong atau meningkatkan motivasi kerja karyawan dan juga diharapkan perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. karena dari hasil perhitungan statistik yang didapat menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh total yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika melalui motivasi kerja. Hal

ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan.

Insentif yang harus lebih diperhatikan adalah insentif materiil mengingat identitas responden dalam penelitian ini rata-rata adalah karyawan pelaksana dan berpendidikan SLTA sehingga dapat dipahami jika responden masih memprioritaskan kebutuhan materiil dibandingkan dengan kebutuhan non materiil. Meskipun karyawan lebih membutuhkan secara materiil tidak berarti perusahaan melupakan insentif materiil, karena sekecil apapun penghargaan dan perhatian dari perusahaan sangat berarti bagi karyawan.

Dalam penelitian ini belum memasukkan variabel yang menyangkut kemampuan (*Ability*) dan kesempatan (*Oportunity*). Karena yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel insentif dan motivasi. Sehingga variabel kemampuan dan kesempatan perlu dimasukkan dalam penelitian selanjutnya sesuai dengan formula dalam teori bahwa $P=(M \times A \times O)$

6.DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lesmana, Indra. 2011 *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Penelitian tidak diterbitkan.
- Maharani, Herwinda. 2009 *pengaruh insentif terhadap kinerja*. Malang: Penelitian tidak diterbitkan.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.

- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ranupangojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Basri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarwoto. 1985. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiawan, Verdy Corry. 2008 *pengaruh insentif terhadap prestasi kerja*. Malang: Penelitian tidak diterbitkan.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sinagarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Supranto. J. 1996. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: Erlangga
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.