

# PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)

Anggi Rizki Zaputri  
Kusdi Rahardjo  
Hamidah Nayati Utami  
Fakultas Ilmu Administrasi

## ABSTRAK

*Manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan dan karyawan adalah kekayaan utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik. Untuk menjaga kualitas karyawan tersebut, perusahaan harus memberikan imbalan selain upah/gaji. Imbalan selain upah/gaji itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan yang terus meningkat. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh insentif material terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh insentif non material terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh insentif material terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh insentif non material terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Sampel dalam penelitian berjumlah 86 karyawan produksi cetak dan merupakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis path. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 15.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis path menunjukkan bahwa variabel insentif material ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai sebesar 0,381. Variabel insentif non material ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai sebesar 0,452. Variabel insentif material ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan nilai sebesar 0,403. Variabel insentif non material ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan nilai sebesar 0,327. Yang terakhir, variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan sebesar 0,200.*

**Kata kunci:** insentif material, non material, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*Human is the driving of the company and the employees are the company's main wealth so it must be maintained properly. To maintain the quality of the employee, companies must provide benefits besides wages / salaries. Benefits besides wages / salary is given to employee in order to he/she has satisfaction and impact on employee performance continues to increase. The main objective of this research is to determine the effect of incentive material impact to employee satisfaction, determine the effect of non-incentive material impact to employee satisfaction, determine the effect of incentives material impact to employee performance, determine the effect of non-material incentive to employee performance, and determine the effect of job satisfaction to employee performance. This type of research that used in this research is explanatory research. Samples in study is amounted to 86 print production employees and it is saturated samples. Methods of data collection in this study is the method of distributing questionnaires. Data analysis in this research use descriptive analysis and path analysis. To analyze the data using SPSS version 15.0 for windows. Based on the results of path analysis shows that the variable material incentive ( $X_1$ ) has a significant direct effect to job satisfaction ( $Y_1$ ) with a value of 0.381. Variable non-material incentive ( $X_2$ ) has a significant direct effect to job satisfaction ( $Y_1$ ) with a value of 0.452. Variable material incentive ( $X_1$ ) has a significant direct effect to employee performance ( $Y_2$ ) with a value of 0.403. Variable non-material incentive ( $X_2$ ) has a significant direct effect to employee performance ( $Y_2$ ) with a value of 0.327. The last, job satisfaction variable ( $Y_1$ ) has a significant direct effect to employee performance ( $Y_2$ ) with a value of 0.200.*

**Keywords:** material incentive, non material incentive, job satisfaction, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini yang mempermudah perusahaan asing untuk masuk ke Indonesia mengakibatkan munculnya persaingan bisnis yang ketat. Persaingan yang ketat ini akan menjadi tantangan bagi perusahaan di Indonesia yang dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan tersebut. Apabila perusahaan tidak mampu dalam persaingan bisnis yang ketat ini, maka satu per satu perusahaan tersebut akan gulung tikar. Maka dari itu, perusahaan dalam negeri harus mampu terus meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya secara keseluruhan, seperti dalam bidang keuangan, produksi, pemasaran, sistem informasi, dan kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan dan karyawan adalah kekayaan utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik. Perusahaan harus memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Imbalan itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan percetakan terbesar di Indonesia adalah PT. Temprina Media Grafika yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya yang didukung dengan mesin cetak yang berteknologi tinggi agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan di bidang percetakan yang lain. Hal tersebut juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. PT. Temprina Media Grafika ini memberikan insentif kepada karyawan yang mempunyai prestasi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasibuan (2003:117) mengemukakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.” Pemberian insentif ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Adapun insentif yang diberikan terdiri dari dua macam yaitu material dan non material. Insentif material ini berupa bonus dan non material berupa penghargaan. Pemberian balas jasa berupa insentif material dan non material ini diharapkan karyawan merasa senang dan puas atas pekerjaannya dan kinerja mereka meningkat. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2010:856).

Meta-Analisis yang dilakukan oleh oleh Tim Judge dan rekannya dalam Luthans (2005:246) menunjukkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Wibowo (2007:2) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Untuk mendapatkan keunggulan sumber daya manusia dan juga berarti keunggulan perusahaannya, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks ini cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian insentif oleh perusahaan. Insentif ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (Rivai, 2010:767) dan uang berupa insentif tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi (Luthans, 2005:244). Hal tersebut juga diungkapkan oleh Mondy (2008: 256) bahwa hal yang perlu dipertimbangkan berkenaan dengan upaya untuk membuat karyawan agar tetap puas adalah membuat insentif menjadi objektif melalui tujuan-tujuan yang didefinisikan dengan jelas dan definisi yang spesifik dari berbagai level kinerja.

Imbalan atau jasa yang diberikan kepada karyawan harus layak dan adil. Hal itu dikarenakan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan memiliki prestasi karena mereka merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi dan kinerjanya meningkat. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan perusahaan akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pemberian insentif dalam bentuk material dan non material ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus wujud perlindungan kerja bagi karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh insentif material terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh insentif non material terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh insentif material terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh insentif non material terhadap kinerja karyawan, dan (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada produksi cetak di PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Insentif

Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan. Swasto (2011:83) mengemukakan “insentif adalah suatu tambahan pembayaran disamping upah/gaji yang diterima karyawan karena prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditetapkan”. Sedangkan Suwatno dan Priansa (2011:234) mengungkapkan bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235), jenis insentif dapat menjadi dua golongan, yaitu:

1. Insentif Material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang.

2. Insentif Non Material

Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

### 2.2. Kepuasan Kerja

Luthans (2005:243) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal dinilai penting.” Sedangkan menurut Siagian (2000:295) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. Adapun pendapat dari Rivai, (2010:856) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Rivai (2010:860), faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan.

### 2.3. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Wibowo (2007:2) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Rivai (2010:548) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

Menurut Dharma (2003:55) Dalam pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

### 2.4. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif material ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif non material ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif material ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).
4. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif non material ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).
5. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis *path*. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut akan dilakukan secara bertahap yang dibagi dalam beberapa analisis sampai akhirnya dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Deskripsi Item

Analisis ini menunjukkan distribusi item-item dari variabel insentif material ( $X_1$ ), insentif non material ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dan kinerja karyawan ( $Y_1$ ) yang kemudian diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang merupakan respon atau jawaban dari responden terhadap setiap item variabel.

**Tabel 1. rata-rata respon setiap variabel**

Variabel	Item	Mean
Insentif Material	Besarnya pemberian bonus	3,86
	Ketepatan waktu pemberian bonus	3,59
	Keadilan pemberian bonus	3,69
Insentif Non Material	Variasi pemberian penghargaan	2,79
	Obyektifitas pemberian penghargaan	3,66
	Frekuensi pemberian penghargaan	3,95
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap pemberian insentif	3,67
	Kepuasan terhadap pimpinan pembuat insentif	3,57
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	4,01
Kinerja Karyawan	Pencapaian standar hasil kerja	4,03
	Peningkatan hasil kerja dibandingkan waktu lalu	3,96
	Mutu hasil kerja sesuai standar	4,05
	Peningkatan mutu hasil kerja dibandingkan waktu lalu	3,93
	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	4,05
	Peningkatan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	3,84

##### 4.2. Perhitungan Hasil Analisis Path

Terdapat 5 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yaitu pengaruh insentif material terhadap kepuasan kerja, pengaruh insentif non material terhadap kepuasan kerja, pengaruh insentif material terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif non material terhadap kinerja

karyawan dan yang terakhir pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS*, dan berikut hasil dari analisisnya:

##### 4.2.1. Pengaruh Insentif Material ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

Variabel insentif material ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan probabilitas sebesar 0,000 atau sig t < 5% (0,000 < 0,05) dan Beta sebesar 0,381.

##### 4.2.2. Pengaruh Insentif Non Material ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif non material ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) yang dengan probabilitas sebesar 0,000 atau sig t < 5% (0,000 < 0,05) dan Beta sebesar 0,452.

**Tabel 2. Hasil Analisis Path  $X_1$  terhadap  $Y_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_1$**

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
$X_1$	0,381	4,151	0,000	Signifikan
$X_2$	0,452	4,932	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer 2013

##### 4.2.3. Pengaruh Insentif Material ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif material ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan probabilitas sebesar 0,000 atau sig t < 5% (0,000 < 0,05) dan Beta sebesar 0,403.

##### 4.2.4. Pengaruh Insentif Non Material ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Hasil menunjukkan bahwa variabel insentif non material ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan probabilitas sebesar 0,001 atau sig t < 5% (0,001 < 0,05) dan Beta sebesar 0,327.

##### 4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan probabilitas sebesar 0,001 atau sig t < 5% (0,001 < 0,05) dan Beta sebesar 0,200.

**Tabel 3. Hasil Analisis Path  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y_1$  Terhadap  $Y_2$** 

Variabel	Beta	T	Sig t	Keterangan
$X_1$	0,403	4,551	0,000	Signifikan
$X_2$	0,327	3,565	0,001	Signifikan
$Y_1$	0,200	2,076	0,041	Signifikan

Sumber: Data Primer 2013

Untuk persamaan regresi *standacrdrize* - nya yaitu:

- $Y_1 = 0,381X_1 + 0,452X_2$
- $Y_2 = 0,403X_1 + 0,327 X_2 + 0,200 Y_1$

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path	p-value	Keterangan
$X_1$	$Y_1$	0,381	0,000	Signifikan
$X_2$	$Y_1$	0,452	0,000	Signifikan
$Y_1$	$Y_2$	0,200	0,041	Signifikan

Sumber: Data Primer 2013

Berikut penjelasan untuk menghitung pengaruh tidak langsung antara insentif material ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ):

- Pengaruh tidak langsung antara Insentif Material ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), diperoleh dari hasil kali antara Insentif Material ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dan pengaruh antara Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $0,381 \times 0,200 = 0,0762$  atau 7,62%.
- Pengaruh tidak langsung antara Insentif Non Material ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), diperoleh dari hasil kali antara Insentif Non Material ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $0,452 \times 0,200 = 0,0904$  atau 9,04%.

### 4.3. Pembahasan Hasil

#### 4.3.1. Insentif Material Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif material mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan karyawan tersebut tinggi juga. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif material yang diberikan kepada karyawan berupa bonus berpengaruh pada kepuasan mereka, dan hasil uji diketahui sebesar 0,381 atau 38,1% yang sudah cukup membuktikan jika insentif material berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dari analisis deskriptif masing-masing item pada variabel insentif material yaitu besarnya pemberian bonus sudah sesuai harapan, pemberiannya tepat waktu, dan adil diperoleh rata-rata 3,71 yang memiliki kategori baik yang berarti insentif material yang diberikan oleh PT. Temprina Media Grafika sudah baik. Setiap karyawan pasti menginginkan imbalan selain upah/gaji apabila mereka dapat bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan.

Insentif material dalam hasil penelitian ini memang bukan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel insentif non material yang ditunjukkan dengan hasil analisis path insentif material sebesar 0,381 sedangkan insentif non material sebesar 0,452. Hal tersebut bisa terjadi karena nilai insentif non material berupa penghargaan di PT. Temprina Media Grafika lebih besar. Namun, dari hasil analisis yang telah dilakukan bahwa insentif material berupa bonus tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, PT. Temprina Media Grafika telah memberikan insentif material berupa bonus yang sesuai dengan harapan karyawan, pemberiannya tepat waktu dan secara adil maka karyawan mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut juga sesuai yang diungkapkan Mondy (2008: 256) bahwa hal yang perlu dipertimbangkan berkenaan dengan upaya untuk membuat karyawan agar tetap puas adalah membuat insentif menjadi objektif melalui tujuan-tujuan yang jelas. Selain itu, pendapat Rivai (2010:859) juga mengungkapkan bahwa salah satu untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif.

#### 4.3.2. Insentif Non Material Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif non material mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel non material yang diberikan kepada karyawan berupa penghargaan ditunjukkan pada nilai 0,452 atau 45,2% yang sudah cukup membuktikan bahwa insentif non material berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mereka. Selain itu, dari analisis deskriptif masing-masing item pada variabel insentif non material diperoleh rata-rata 3,47 yang memiliki kategori baik. Pemberian insentif non material berupa penghargaan yang baik kepada

karyawan akan menimbulkan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif non material berupa penghargaan dengan pemberian pujian pada karyawan yang bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan ini dapat memberikan kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang telah dilakukan dan dijelaskan diatas bahwa insentif non material berupa penghargaan di PT. Temprina Media Grafika berpengaruh pada kepuasan kerja mereka yang memiliki pada kategori baik yang berarti pemberian insentif non material tersebut sudah baik.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Temprina Media Grafika telah memberikan insentif non material berupa penghargaan dengan pujian karena bekerja dengan baik yang diberikan secara adil dan sering maka mereka mendapatkan kepuasan kerja. Hal tersebut juga sesuai yang diungkapkan Rivai (2010:859) yang mengungkapkan bahwa salah satu untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif. Selain itu, Mondy (2008: 256) juga mengatakan bahwa hal yang perlu dipertimbangkan berkenaan dengan upaya untuk membuat karyawan agar tetap puas adalah membuat insentif menjadi objektif melalui tujuan-tujuan yang jelas.

#### **4.3.3. Insentif Material Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif material mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif material yang diberikan kepada karyawan berupa bonus sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dan hasil uji diketahui sebesar 0,403 atau 40,3% yang sudah cukup membuktikan jika insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif material berupa bonus yang diberikan oleh PT. Temprina Media Grafika ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena dibuktikan pada hasil analisis path sebesar 0,403 sedangkan pada non material sebesar 0,327. Hal tersebut cukup membuktikan bahwa di PT. Temprina telah memberikan insentif material berupa bonus yang mengakibatkan kinerja karyawan mereka meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai yang diharapkan. Hal tersebut juga sesuai yang diungkapkan Edwin Locke

(1980) dalam Mangkunegara (2005:74) yang menyimpulkan bahwa “insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan”. Selain itu, Rivai (2004:767) juga mengungkapkan bahwa insentif ini bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

#### **4.3.4. Insentif Non Material Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif non material mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel non material yang diberikan kepada karyawan berupa penghargaan dengan diberikan pujian apabila bekerja dengan baik yang ditunjukkan pada nilai 0,327 atau 32,7% yang sudah cukup membuktikan bahwa insentif non material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif non material berupa penghargaan Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. temprina Media Grafika telah memberikan insentif non material berupa penghargaan dengan diberikan pujian bekerja dengan baik, pemberiannya secara adil dan obyektif serta sering diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan Rivai (2004:767) yang mengemukakan bahwa insentif ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

#### **4.3.5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat. Hasil uji diketahui sebesar 0,200 atau 20% yang sudah cukup membuktikan jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun yang diperoleh tidak terlalu besar dari yang lain. Sisanya 80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kepuasan kerja yaitu karyawan puas atas besarnya insentif yang diberikan, karyawan puas atas keputusan pimpinan dalam pemberian insentif, dan karyawan puas atas pekerjaan yang

telah dihasilkannya diperoleh rata-rata mean 3,75 yang memiliki kategori tinggi berarti kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan PT. Temprina Media Grafika cukup tinggi. Agar kinerja karyawan di PT. Temprina Media Grafika meningkat lagi, maka kepuasan karyawan tersebut juga ditingkatkan lagi yang dilihat baik dari kepuasan terhadap besarnya insentif, keputusan pimpinan dalam pemberian insentif dan atas pekerjaan mereka sendiri. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Temprina Media Grafika maka perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal tersebut juga sesuai yang diungkapkan meta-analisis yang dilakukan oleh Tim Judge dan rekannya dalam Luthans (2005:246) menunjukkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat diketahui bahwa insentif material dan non material berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan berdasarkan hasil analisa data yang telah ada, jelaslah bahwa insentif material dan non material yang diberikan semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat juga. Kemudian dengan kepuasan yang meningkat tersebut, maka kinerja karyawan juga berdampak baik dan sesuai yang diharapkan perusahaan dan karyawan tersebut.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item menghasilkan nilai yang valid. Dikatakan valid karena diketahui level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya dan probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%).
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel insentif material berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai p-value 0,000 (<0,05) dan Beta sebesar 0,381. Hal tersebut menunjukkan bahwa Insentif Material ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ).
3. Sedangkan pada variabel insentif non material diketahui bahwa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan pada nilai p-value 0,000 (<0,05) dan Beta sebesar 0,452. Hal tersebut menunjukkan bahwa Insentif Non Material ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Berdasarkan hasil analisa di atas, menunjukkan bahwa Insentif Material ( $X_1$ ) dan Non Material ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Dapat disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan yang mereka dapatkan semakin tinggi pula.

4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai p-value 0,000 (<0,05) dan Beta sebesar 0,403. Hal tersebut menunjukkan bahwa Insentif Material ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).
5. Sedangkan pada variabel insentif non material diketahui bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai p-value 0,001 (<0,05) dan Beta sebesar 0,327. Hal tersebut menunjukkan bahwa Insentif Non Material ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Berdasarkan hasil analisa di atas, menunjukkan bahwa Insentif Material ( $X_1$ ) dan Non Material ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut meningkat pula.
6. Analisis terakhir dari penelitian ini diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai p-value 0,041 (<0,05) dan Beta sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).

### 5.2. Saran

Beberapa saran berikut bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi PT. Temprina Media Grafika .

1. Program insentif material yang diberikan kepada karyawan berupa bonus sudah baik dan dapat diterima oleh karyawan. Namun, untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi ketepatan waktu dalam pemberian insentif kepada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan bahwa pada rata-rata item dari variabel insentif material yang paling rendah adalah ketepatan waktu dalam pemberian insentif kepada karyawan.

2. Pada program insentif non material yang diberikan kepada karyawan berupa penghargaan pujian karena mereka bekerja dengan baik sudah bagus. Namun, pada rata-rata item dari variabel non material yang paling rendah adalah pemberian penghargaan berupa pujian, maka saran untuk kedepannya mungkin perusahaan berkenan untuk memberikan penghargaan lain yaitu pemberian tanda jasa atau juga piagam penghargaan apabila mereka berprestasi.
3. Pada tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Temprina Media Grafika sudah cukup tinggi. Namun, pada rata-rata item dari variabel kepuasan kerja yang paling rendah adalah kepuasan terhadap pimpinan pembuat keputusan tentang insentif maka saran untuk kedepannya adalah pimpinan perlu memberikan informasi yang jelas sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.
4. Pada tingkat kinerja karyawan produksi cetak PT. Temprina Media Grafika sudah cukup tinggi. Namun, rata-rata item pada variabel kinerja karyawan yang paling rendah adalah kemampuan melebihi ketepatan waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan maka saran untuk kedepannya adalah pimpinan lebih mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka dapat bekerja lebih tepat dan melebihi ketepatan waktu dalam standar perusahaan.
5. Kepuasan kerja di PT. Temprina Media Grafika cukup penting agar dapat membuat karyawan tetap berada pada perusahaan. Agar kepuasan kerja karyawan tersebut tetap pada tingkat yang tinggi dan lebih tinggi lagi, maka saran untuk kedepannya adalah karyawan diberikan bonus yang pemberiannya lebih tepat waktu apabila mereka dapat bekerja melebihi standar perusahaan yang telah ditetapkan, karena pada hasil analisis yang telah dilakukan bahwa pengaruh insentif material berupa bonus terhadap kepuasan masih rendah. Namun, insentif non material berupa penghargaan pujian cukup tinggi, jadi pemberian pujian tersebut harus tetap diberikan pada karyawan yang bekerja dengan baik. Selain mereka mendapat kepuasan, maka perusahaan pun juga mendapat keuntungan.
6. Hasil kerja karyawan di PT. Temprina Media Grafika ini sangat penting agar tujuan perusahaan tercapai, dan agar kinerja karyawan meningkat maka saran kedepannya adalah melakukan penilaian kinerja yang lebih maksimal lagi dengan menilai mereka pada satu bulan sekali. Namun, dengan hal itu saja tidak cukup karena apabila ditambahkan dengan pemberian insentif material berupa bonus dan insentif non material berupa penghargaan pujian yang dilakukan tepat waktu, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat karena mereka akan semangat dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan tercapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, M. SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Djamberta.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mondy, Wayne, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithsal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wibowo, dan Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.