

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI  
DAN KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)

**Faldian Putra Rahmanda**  
**Djamhur Hamid**  
**Hamidah Nayati Utami**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
faldianr@yahoo.com

**ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja, pengaruh Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap Kinerja Karyawan, dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah explanatory research serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Insentif Materiil, Insentif Non Materiil dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Jumlah sampel sebanyak 36 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang digunakan untuk mengetahui unsur-unsur variabel Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Data diolah dengan menggunakan komputer program SPSS 15 for windows. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path) yang menunjukkan nilai signifikansi  $F$  yaitu  $0,000 < 0,05$  (alpha) didapatkan nilai koefisien path sebesar 0,345 dan 0,479 untuk Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ ), nilai koefisien path sebesar 0,322 dan 0,316 untuk Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ), dan nilai koefisien path sebesar 0,346 untuk Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Demikian pula didapatkan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,497 terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) dan 0,686 terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.*

*Kata kunci : insentif, motivasi kerja, kinerja karyawan*

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya

manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Harus diakui, manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan

serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. SDM yang cukup berperan pada sebuah perusahaan tak lain adalah karyawan.

Menyadari peranan dari karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Sebuah perusahaan dalam mengikuti segala perkembangan yang ada dan agar tercapainya tujuan maka perlu adanya suatu motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Hal-hal yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan tersebut antara lain, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan

mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa yaitu sebagai penyelenggara program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas SDM yang dilakukan tidak terlepas dari pemberian insentif yang selama ini telah terlaksana oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Divisi SDM memegang peranan yang penting dalam peningkatan kualitas manajemen SDM, dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula. Dengan adanya insentif, diharapkan dapat menimbulkan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Insentif**

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya

sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen yang mengemukakan pengertian mengenai insentif. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2011:118). 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) (Mangkunegara, 2006:89).

Menurut pendapat para ahli di atas, pada dasarnya insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak, antara pihak perusahaan dengan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat

terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

## 2.2 Motivasi

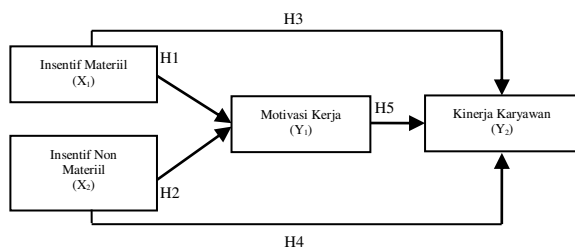
Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011:143). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2011:141). Berdasarkan pengertian di atas, pada dasarnya kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya serta kebersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

## 2.3 Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006: 67). Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Terdapat tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja, yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Terdapat empat unsur dalam kinerja, yaitu hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu (Tika, 2006:121). Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, bahwa pada dasarnya kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diukur.

## 2.4 Model Hipotesis



Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan variabel insentif materiil (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>).
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan variabel insentif non materiil (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>).
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan variabel insentif materiil (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>).
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh signifikan variabel insentif non materiil (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>).

H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>).

## 3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun (2006:5), *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah adanya pengaruh yang signifikan mengenai insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Teknik analisis yang digunakan yaitu meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*). Dalam penelitian ini analisis deskriptif diuraikan masing-masing variabel mengenai tanggapan responden terhadap item-item yang diteliti. Analisis inferensial terdiri dari analisis jalur (*path*).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Jalur (*path*)

Analisis jalur (*path*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X<sub>1</sub> (insentif materiil) dan variabel X<sub>2</sub> (insentif non materiil) terhadap variabel Y<sub>1</sub> (motivasi kerja) dan Y<sub>2</sub> (kinerja karyawan). Variabel bebas yang pertama dalam penelitian ini, yaitu insentif materiil (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari 2 indikator yang diteliti, yaitu uang dan jaminan sosial yang secara keseluruhan terdapat 5 item yang diteliti untuk variabel insentif materiil, yaitu kesesuaian pemberian bonus dengan kinerja, terpenuhinya tunjangan pensiun di hari tua, terpenuhinya cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, terpenuhinya kebutuhan akan tunjangan hari raya, kesesuaian kebutuhan biaya pengobatan.

Variabel bebas yang kedua adalah insentif non materiil ( $X_2$ ) terdapat 2 indikator yang diteliti, yaitu penghargaan dan keadaan pekerjaan yang secara keseluruhan terdapat 5 item yang diteliti, yaitu mendapatkan pujian atas terlaksanakannya pekerjaan, mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan sesuai ketentuan perusahaan, mendapatkan piagam penghargaan atas kinerja yang baik, kenyamanan pada ruang kerja, kesesuaian kebutuhan kerja dengan jam kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) dengan tiga indikator yang diteliti eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan dan variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan tiga indikator yang diteliti secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui perhitungan dengan *software* SPSS dapat dilihat pada Tabel 1 mengenai rekapitulasi hasil analisis jalur (*path*).

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )

Variabel Bebas	Standart Coefficients Beta	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
$X_1$	0.345	2.423	2.021	0.021	Signifikan
$X_2$	0.479	3.367	2.021	0.002	Signifikan
Variabel terikat	: $Y_1$				
R	: 0.725				
R square	: 0.525				
Adjusted R Square	: 0.497				
Sig.	: 0.000				

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari hasil pengujian secara statistik, variabel insentif materiil ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0.345. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.423 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.021 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ).

Dari hasil perhitungan secara statistik, variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan

nilai koefisien path sebesar 0.479. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3.367 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.021 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ).

Pada analisis ini didapatkan *Adjusted R Square* sebesar 0.497 yang menunjukkan bahwa besarnya dukungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebesar 49.7% dan sisanya berasal dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Variabel Bebas	Standart Coefficients Beta	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
$X_1$	0.322	2.645	2.021	0.013	Signifikan
$X_2$	0.316	2.431	2.021	0.021	Signifikan
Variabel terikat	: $Y_2$				
R	: 0.844				
R square	: 0.713				
Adjusted R Square	: 0.686				
Sig.	: 0.000				

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari hasil perhitungan statistik, variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0.322. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.645 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.021 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

Dari perhitungan secara statistik, variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0.316. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.431 lebih besar dibandingkan t tabel 2.021 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

Pada analisis ini didapatkan *Adjusted R Square* sebesar 0.686 yang menunjukkan bahwa besarnya dukungan variabel bebas

terhadap variabel terikatnya sebesar 68.6% dan sisanya berasal dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>)

Variabel Bebas	Standart Coefficients Beta	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.346	2.519	2.021	0.017	Signifikan
Variabel terikat		: Y <sub>2</sub>			
R		: 0.844			
R square		: 0.713			
Adjusted R Square		: 0.686			
Sig.		: 0.000			

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari hasil perhitungan secara statistik, variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0.346. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.519 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.021 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>).

Pada analisis ini didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.686 yang menunjukkan bahwa besarnya dukungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebesar 68.6% dan sisanya berasal dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

#### 4.2 Pengaruh Tidak Langsung Insentif Materiil (X<sub>1</sub>), Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>) melalui Variabel Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>)

Hasil analisis path pada Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3 menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel insentif materiil (X<sub>1</sub>), insentif non materiil (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) melalui variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>), yaitu pengaruh tidak langsung insentif materiil (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) melalui variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar :

$$(py_{21}) \times (py_{2y1}) = 0,322 \times 0,346 = 0,111$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung insentif materiil (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>)

melalui variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0.111.

Pengaruh tidak langsung insentif non materiil (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) melalui variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar :

$$(py_{22}) \times (py_{2y1}) = 0,316 \times 0,346 = 0,109$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung insentif non Materiil (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) melalui variabel motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0.109.

Berdasarkan Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3, persamaan *path* yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,345X_1 + 0,479X_2$$

$$Y_2 = 0,322X_1 + 0,316X_2 + 0,346Y_1$$

Tabel 4. Tabel Perbandingan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Total

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Direct Effect	Total Effect	t hitung	Sig.	Keterangan
X <sub>1</sub>	Y <sub>1</sub>	0.345	0.345	2.423	0.021	Signifikan
X <sub>2</sub>	Y <sub>1</sub>	0.479	0.479	3.367	0.002	Signifikan
X <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	0.322	0.322	2.645	0.013	Signifikan
X <sub>2</sub>	Y <sub>2</sub>	0.316	0.316	2.431	0.021	Signifikan
Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	0.346	0.346	2.519	0.017	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2013

Tabel 5. Tabel Perbandingan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Direct Effect	Variabel Antara	Indirect Effect	Total Effect	Keterangan
X <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	0.322	Y <sub>1</sub>	0,322 x 0,346 = 0,111	0,322 + 0, 111 = 0,433	DE < TE
X <sub>2</sub>	Y <sub>2</sub>	0.316	Y <sub>1</sub>	0,316 x 0,346 = 0,109	0,316 + 0,109 = 0,425	DE < TE

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2013

Dari Tabel 4 dan Tabel 5 dapat dilihat bahwa pengaruh variabel insentif materiil (X<sub>1</sub>) dan insentif non materiil (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) melalui motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kedua variabel secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>). Jadi, variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan.

### 4.3 Pembahasan

1. Hipotesis 1 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel insentif materiil ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien *path* sebesar 0.345, nilai probabilitas sebesar 0,021 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel insentif materiil ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hal ini menggambarkan bahwa item-item pada variabel insentif materiil telah terpenuhi dan sesuai untuk diterapkan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang sehingga dapat mempengaruhi dan mampu motivasi kerja karyawan.
2. Hipotesis 2 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien *path* sebesar 0.479, nilai probabilitas sebesar 0,002 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hal ini menggambarkan bahwa item-item pada variabel insentif non materiil telah terpenuhi dan sesuai untuk diterapkan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang sehingga dapat mempengaruhi dan mampu motivasi kerja karyawan.
3. Hipotesis 3 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel insentif materiil ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien *path* sebesar 0.322, nilai probabilitas sebesar 0,013 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel insentif materiil ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hal ini menggambarkan bahwa item-item pada variabel insentif materiil telah terpenuhi dan sesuai untuk diterapkan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang sehingga dapat mempengaruhi dan mampu motivasi kerja karyawan.
4. Hipotesis 4 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien *path* sebesar 0.316, nilai probabilitas sebesar 0,021 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hal ini menggambarkan bahwa item-item pada variabel Insentif Non Materiil telah terpenuhi dan sesuai untuk diterapkan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang sehingga dapat mempengaruhi dan mampu motivasi kerja karyawan.
5. Hipotesis 5 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien *path* sebesar 0.346, nilai probabilitas sebesar 0,017 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hal ini menggambarkan bahwa item-item pada variabel motivasi kerja telah terpenuhi dan sesuai untuk diterapkan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang sehingga dapat mempengaruhi dan mampu motivasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil memiliki pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan analisis *path* terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan membandingkan besarnya *Direct Effect* (pengaruh langsung) variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  sebesar 0.322 dan 0.316 dengan besarnya *Total Effect* (pengaruh keseluruhan) variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  melalui  $Y_1$  sebesar 0.433 dan 0.425. Hal ini dikarenakan adanya *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) dari variabel motivasi ( $Y_1$ ) sebesar 0.111 dan 0.109.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja sangat besar kontribusinya bagi pengaruh insentif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Hal ini menggambarkan bahwa peran perusahaan disini sangat penting untuk menjaga tingkat motivasi yang tinggi tersebut dan lebih baik lagi jika dapat meningkatkan motivasi karyawan yang telah tinggi tersebut. Bagaimana perusahaan memberikan sistem insentif yang lebih membangkitkan motivasi lagi juga akan mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, seperti ketepatan waktu saat pemberian insentif kepada karyawan, kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi, serta mampu memberikan kontribusi pada keuntungan jangka pendek dan membangun motivasi karyawan untuk keberhasilan jangka panjang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka variabel motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang dan variabel insentif materiil dan insentif non materiil akan menjadi kebutuhan selanjutnya untuk dipenuhi apabila motivasi kerja telah karyawan dapatkan.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Ikram (2007) yang menyebutkan bahwa motivasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Syah (2009) yang menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2009) juga menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikram (2007, Syah (2009), dan Maharani (2009) sehingga hasil penelitian terdahulu tersebut dapat memperkuat hasil penelitian ini.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penggunaan variabel dimana insentif materiil dan insentif non materiil sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel antara, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan dengan mengembangkan ketiga variabel tersebut menjadi sebuah penelitian.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Melalui hasil analisis deskriptif diketahui bahwa Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang sangat tinggi dengan rata-rata 4.04 dan 3.85, sedangkan untuk motivasi kerja diperoleh hasil tinggi dengan rata-rata 3.75 dan untuk kinerja karyawan diperoleh hasil sangat tinggi dengan rata-rata 3.86. Melalui hasil analisis jalur (*path*), diketahui insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja, demikian pula pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, serta pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.



Pada hasil perhitungan analisis (*path*) diperoleh *Total Effect* pengaruh insentif materiil terhadap motivasi kerja sebesar 0.345 dari pengaruh langsung 0.345 dan pengaruh tidak langsung 0, sedangkan *Total Effect* pengaruh insentif non materiil terhadap motivasi kerja sebesar 0.479 dari pengaruh langsung 0.479 dan pengaruh tidak langsung 0, demikian pula pengaruh insentif materiil terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0.433 dari penjumlahan pengaruh langsung sebesar 0.322 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.111, dan pengaruh insentif non materiil terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0.425 dari penjumlahan pengaruh langsung sebesar 0.316 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.109, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0.346 dari pengaruh langsung sebesar 0.346 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0. Melalui hasil analisis jalur (*path*), diketahui bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

## 5.2 Saran

Bagi perusahaan sebaiknya lebih mengevaluasi tunjangan pensiun di hari tua untuk karyawan dan memberikan piagam penghargaan atas kinerja karyawan yang baik serta memberi peluang untuk mengembangkan karir karyawan dalam bekerja. Karena item-item tersebut diperoleh *mean* 3.86 untuk insentif materiil, 3.64 untuk insentif non materiil, dan 3.53 untuk motivasi kerja. Perbaikan ini diharapkan mampu memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

Selain pemberian insentif kepada karyawan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti berikutnya

disarankan untuk memasukan variabel yang menyangkut kemampuan (*Ability*) dan kesempatan (*Oportunity*) karena kemampuan dan kesempatan juga mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, variabel kemampuan dan kesempatan tersebut dapat memenuhi untuk penelitian selanjutnya sesuai dengan yang ada pada teori bahwa  $P = M \times A \times O$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikram, Santi Widya. 2007. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.
- Ilmian, S.S. 2009. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur rea Pelayanan dan Jaringan Malang. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.
- Maharani, Herwinda. 2009. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Singarimbun Masri dan Sofian Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Bhumi Aksara.

