

**PENGARUH KEJENUHAN, PEMBERIAN INSENTIF
FINANCIAL DAN PEMBERIAN INSENTIF NON FINANCIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DUTA PRIMA
SEMARANG**

***EFFECT OF SUSPENSION, FINANCIAL INCENTIVE GIVING
AND NON FINANCIAL INCENTIVES TO EMPLOYEE
PERFORMANCE CV. DUTA PRIMA SEMARANG***

Maria Magdalena Minarsih, Tiara Nove Ria
Dosen Universitas Pandanaran Semarang
Email: maria.minarsih@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dalam perusahaan atau organisasi kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kelangsungan berorganisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kejenuhan karyawan, pemberian insentif financial dan pemberian insentif non financial. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh kejenuhan terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima. ? Apakah ada pengaruh pemberian insentif financial terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima ? Apakah ada pengaruh pemberian insentif non financial terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima ? Apakah ada pengaruh secara simultan kejenuhan, pemberian insentif financial dan pemberian insentif non financial terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima ?

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Duta Prima Semarang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan pada CV. Duta Prima Semarang. Metode Analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F).

Hasil analisis dengan alat bantu statistik program SPSS Ver 17,0 diperoleh Persamaan regresi linier berganda hasil penelitian adalah $Y = 3.549 - 0,142.X_1 + 0,501.X_2 + 0,492.X_3$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk masing – masing variabel bebas (variabel kejenuhan kerja $t_{hitung} = 2.444$, variabel Insentif Financial $t_{hitung} = 3.968$, dan variabel t_{hitung} Insentif Non Financial $t_{hitung} = 3.922$ dimana taraf signifikansinya kurang dari 0.05, dimana dapat diartikan pula bahwa t_{hitung} atau $t_{observasi}$ lebih besar dari t_{tabel} (1.7033), berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Sedangkan variabel independen terdiri dari Kejenuhan kerja (X_1), Pemberian Insentif Financial, (X_2), Pemberian Insentif Non Financial (X_3), dan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y) Pengaruh ketiga variabel tersebut positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai F-hitung sebesar $90.234 > F_{tabel} 2,96$. sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,905 atau 90.5 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 0,095 atau 9,5 %. dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Dari hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kejenuhan kerja, pemberian insentif financial dan pemberian insentif non financial terhadap

kinerja karyawan, mempunyai pengaruh yang sangat kuat sedangkan yang paling dominan adalah lingkungan. Dengan demikian dari pihak CV. Duta Prima dapat menurunkan kejenuhan yang dialami oleh para karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, dan bisa memberikan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan sesuai tingkat jabatan karyawan lebih agar lebih memadai lagi dari pada tahun-tahun sebelumnya. Pemberian uang lembur atau insentif lembur kepada karyawan yang melakukan kegiatan di luar jam kerja.

Kata Kunci : Kejenuhan kerja (X_1), Pemberian Insentif Financial, (X_2), Pemberian Insentif Non Financial (X_3) dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

In a company or organization the performance of employees is something to note in the continuity of organizing. Some factors that affect employee performance include employee saturation, providing financial incentives and non-financial incentives. The formulation of the problem in this research is the influence of saturation on the performance of employees CV. Duta Prima. ? Is the effect of providing financial incentives on the performance of employees CV. Duta Prima ?. What is the effect of giving non-financial incentives on the performance of employees CV. Duta Prima ?. Is there a simultaneous influence of saturation, giving financial incentives and giving non-financial incentives on employee performance CV. Duta Prima?

The data used in this study is the primary data. Population in this research is employee CV. Duta Prima Semarang is 30 employees. Sampling technique is census, so the sample in this research as much 30 work wan on CV. Duta Prima Semarang. Method Data analysis used is the test of validity, reliability test, assumption test, multiple linear regression analysis (t test and F test).

The result of analysis with statistical tool of SPSS Ver 17.0 program obtained by multiple linear regression equation of research result is $Y = 3.549 - 0,142.X_1 + 0,501. X_2 + 0.492. X_3$. Based on the results of research indicate that the value of t. calculate for each independent variable (job saturation variable t count - 2.444, Financial incentive variable t.hitung = 3.968, and variable t arithmetic Incentives Non Financial t arithmetic = 3.922 where significance level less than 0.05, which can be interpreted also that t arithmetic or t observations greater than t table (1.7033), means reject H_0 and accept H_a While independent variables consist of Work saturation (X_1), Financial Incentive (X_2), Incentives Non Financial (X_3), and dependent variable is the employee's performance (Y) The influence of the three variables teresebut positive and significant to employee performance. The results of F-count value of $90.234 > F$ table 2.96. while the magnitude coefficient of determination (R^2) of 0.905 or 90.5% and the rest influenced by other variables 0.95 or 9.5%, explained by other factors beyond this study.

From the results of the above analysis can be concluded that the variable saturation of work, providing financial incentives and non-financial incentives to employee performance, have a very strong influence while the most dominant is

the environment. Thus from the CV. Duta Prima can reduce the saturation experienced by the employees in carrying out the work, and can provide salary increases or additional allowances in accordance with the level of employment more to be more adequate than in previous years. Overtime pay or overtime incentives to employees who perform activities outside working hours.

Keywords: Work saturation (X1), Financial Incentive (X2), Non-Financial Incentive (X3) and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja pastinya banyak masalah yang harus dihadapi dan permasalahan itu selalu terjadi dimanapun dan kapanpun bahkan berbagai macam variasi yang terjadi. Mulai dari permasalahan kecil yang kerap terjadi hingga sampai ke permasalahan besar yang sulit untuk ditangani perusahaan. Salah satu masalah yang sulit untuk ditangani adalah masalah yang berhubungan dengan internal perusahaan. Tenaga kerja, merupakan aset yang sangat berharga dalam perusahaan dimana aset tersebut harus terus dikelola dan dikembangkan dengan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Maka fungsi manajer Sumber Daya Manusia (SDM) disini sangat dibutuhkan, hal ini berkaitan dengan bagaimana penanganan masalah yang melibatkan karyawan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan tidak mengganggu kinerja dalam perusahaan.

Kejenuhan kerja merupakan salah satu fenomena umum yang kerap terjadi pada karyawan. Kejenuhan dapat terjadi pada karyawan yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung tidak menarik. Namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan namun kelamaan berubah menjadi membosankan (Anies, 2005). Seorang karyawan dalam bekerja membutuhkan Spesialisasi pekerjaan, karena spesialisasi pekerjaan merupakan salah satu faktor penyebab dalam terjadinya suatu kebosanan atau kejenuhan kerja. Hal ini dikarenakan spesialisasi pekerjaan akan terus menerus melakukan pekerjaan yang sama dan bersifat rutinitas. Kebosanan atau kejenuhan sebenarnya merupakan hal yang biasa terjadi namun hal ini dapat menjadi masalah yang sulit ketika kebosanan terjadi secara terus-menerus di perusahaan. Berbagai faktor yang dapat terjadi ketika terjadinya kebosanan antara lain: stres kerja, penurunan

kinerja, dapat mengakibatkan karyawan melakukan absensi dan berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012), “Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:118), “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar”. Selanjutnya tujuan pemberian insentif menurut Mangkunegara (2008:89), “Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan di CV. Duta Prima Semarang. Pelayanan yang diberikan oleh karyawan kurang begitu efektif di sebabkan karena kejenuhan karyawan, serta kurangnya pemberian insentif financial dan non financial kepada karyawan. Sepertihalnya laporan sering terlambat, kurangnya perhatian terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, kurang konsennya dalam pekerjaan yang mengakibatkan kecelakaan dalam mengendarai mobil atau bis.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pernyataan pernyataan tersebut di atas dapat di rumuskan pokok permasalahan pada penelitian ini, yaitu : Kinerja karyawan yang dipengaruhi Kejenuhan karyawan, Insentif non Financial dan Insentif Financial, permasalahan penelitian di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kejenuhan terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima ?
2. Apakah pengaruh pemberian insentif financial terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima ?
3. Apakah pengaruh pemberian insentif non financial terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima ?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan kejenuhan kerja, pemberian insentif financial dan pemberian insentif non financial terhadap kinerja karyawan CV. Duta Prima ?

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone,dkk. 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja (Al-Nsour, 2012). Manullang (2001;150) memaparkan beberapa factor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah sebagai berikut. Pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi pekerjaan.

Sementara insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi (Al-Nsour, 2012). Menurut Peterson (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadidapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk

penghargaan lainnya. Selvia (2012) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Hubungan antar Variabel

Pengaruh Kejenuhan terhadap Kinerja.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sulistyorini, (2001). Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun. Sulis and Anisah, (2011). Keadaan jenuh seringkali membuat pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun Valentina, et al., (2011), Hal ini juga dipertegas oleh penelitian Adnyaswari dan Adnyani (2017), yang menyatakan bahwa *burnout* (kejenuhan) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat atau karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut :

H1.= Ada pengaruh negatif kejenuhan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh insentif financial terhadap kinerja karyawan.

Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone,dkk. 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh

individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja (Al-Nsour, 2012).

Berdasarkan penelitian Ardianto dkk (2013), dalam penelitiannya menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel Insentif Financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

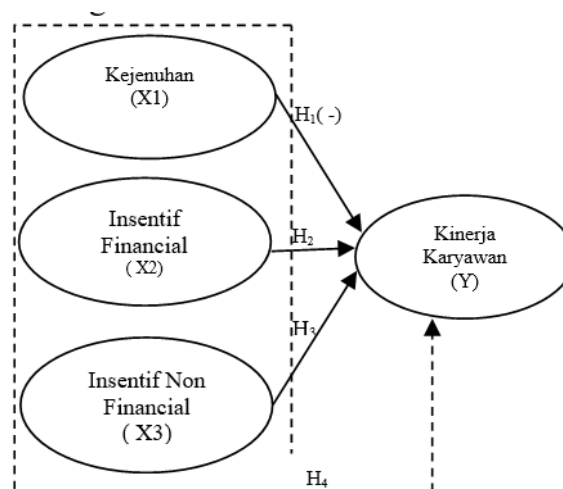
H1.= Ada pengaruh positif insentif financial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh non financial terhadap kinerja karyawan.

Insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi (Al-Nsour, 2012). Menurut Peterson (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Ardianto dkk (2013), dalam penelitiannya menunjukkan hasil penelitian bahwa Variabel Insentif non Financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1.= Ada pengaruh positif insentif non financial terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. : Ada pengaruh negatif kejenuhan terhadap kinerja karyawan

H2. : Ada pengaruh positif Insentif Financial terhadap kinerja karyawan

H3. : Ada pengaruh positif Insentif Non Financial terhadap kinerja karyawan

H4. : Ada pengaruh positif secara simultan kejenuhan insentif financial dan Insentif non financial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:101). Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Duta Prima Semarang yang berjumlah 30 orang pada tahun 2017.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Suharsimi Arikunto, 2001:54). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan “ r ” tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 3$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011:44).

Kriteria :

- Apabila r -hitung > r -tabel, data digolongkan valid.
- Apabila r -hitung < r -tabel, data digolongkan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

$$R = \left| \frac{K}{K - 1} \right| \left| 1 - \frac{\sum \delta^2 x}{\delta^2_{tot}} \right|$$

Keterangan :
 r_{11} = reliabilitas instrumen
 K = jumlah item
 $\delta^2 x$ = varian butir
 δ^2_{tot} = varian total

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011:125).

Diagnosis terhadap adanya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Melalui nilai t hitung, R^2 , dan F Ratio, jika nilai R^2 tinggi, nilai F Ratio tinggi, sedangkan sebagian atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t hitung sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut.
- Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.
- Mengkorelasikan antara variabel independen, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:125). Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* dimana :

- Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada *scatterplot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:126).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:147). Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana (Ghozali, 2011:150) :

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal, maka data berdistribusi normal.
- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, maka data berdistribusi normal

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja karyawan

X₁ : Variabel Kejenuhan kerja

X₂ : Variabel Insentif Financial

X₃ : Variabel Insentif Non Financial

α_0 : Konstanta

β_i : Koefisien regresi

e : *Error term*

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Ha: $\beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H₀ diterima.
2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H₀ ditolak.

Uji F. (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak secara bersama sama (Priyatno, 2008).

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

1. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya semua variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika pada tingkat signifikansi 0% maka dapat dimaknai bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel – variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (Ghozali, 2007).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi di hitung dengan menggunakan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah taraf dimana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengukurnya perlu diuji validitasnya.

- Apabila $r \text{ hitung} > \text{tabel}$, maka dinyatakan valid.
- Apabila $r \text{ hitung} < \text{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid (gugur).

Dari hasil perhitungan uji validitas didapat $r \text{ tabel}$ (dengan $df = n - k = 30 - 3 = 27$). Dengan $df = 27$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $r \text{ tabel} = 0,279$. Dan $r \text{ hitung}$ didapat dari *out put SPSS 17*. (Ghozali, 2006: 45)

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
Kejenuhan kerja (X1)			
X1.1	0.919	0,3115	Valid
X1.2	0.924	0,3115	Valid
X1.3	0.728	0,3115	Valid
X1.4	0.790	0,3115	Valid
X1.5	0.884	0,3115	Valid
X1.6	0.493	0,3115	Valid
Insentif Financial (X2)			
X2.1	0.587	0,3115	Valid
X2.2	0.895	0,3115	Valid
X2.3	0.447	0,3115	Valid
X2.4	0.922	0,3115	Valid
X2.5	0.878	0,3115	Valid
X2.6	0.587	0,3115	Valid
Insentif Non Financial (X3)			
X3.1	0.663	0,3115	Valid
X3.2	0.941	0,3115	Valid
X3.3	0.575	0,3115	Valid
X3.4	0.923	0,3115	Valid
X3.5	0.429	0,3115	Valid
X3.6	0.910	0,3115	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Y1	0.881	0,3115	Valid
Y2	0.891	0,3115	Valid
Y3	0.454	0,3115	Valid
Y4	0.562	0,3115	Valid
Y5	0.824	0,3115	Valid
Y6	0.563	0,3115	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel dinyatakan valid, karena dilihat dari nilai perbandingan r hitung $>$ r tabel.

1). Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach Alpha	Nilai Batas	Ket
Kejenuhan kerja (X1)		0.886	0,6	Reliabel
Insentif Financial (X2)		0.834	0,6	Reliabel
Insentif Non Financial (X3)		0.850	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)		0.806	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2017)

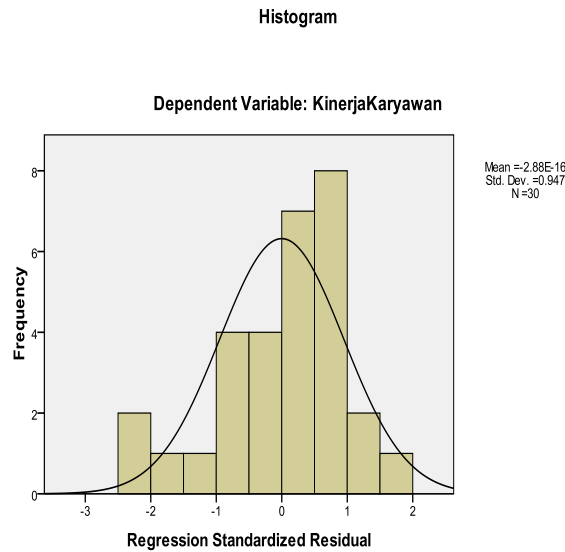
Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai variabel Cronbach Alpha lebih besar dari *standart Cronbach Alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel/handal.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Variance Inflation Factor Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.549		
Kejenuhan	-.114	.971	1.030
Insentif Financial	.509	.206	4.855
Insentif Non Financial	.464	.209	4.794

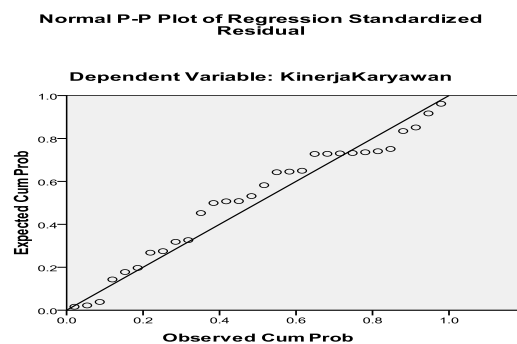
Berdasarkan tabel diatas, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu, kejenuhan karyawan, insentif financial, dan insentif non financial terhadap kinerja karyawan, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Histogram

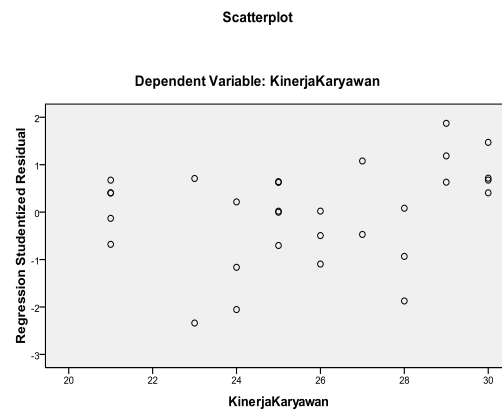
Berdasarkan output SPSS diatas, terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva Kejenuhan (X_1), Insentif financial, (X_2) dan Insentif Non financial(X_3). telah memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Uji Normalitas grafik *Normal P-P Plot Regression Standardized Residual*



Gambar 3. Grafik Uji Normalitas grafik *Normal P-P Plot Regression Standardized Residual*

Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Dalam gambar diatas tampak bahwa tidak terdapat pola khusus pada titik-titik dalam grafik. Semua titik-titik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas (Kejenuhan kerja, Insentif Financial dan Insentif Non Financial) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 17.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.549	1.801		1.971	.059
Kejenuhan	-.114	.047	-.142	-2.444	.022
InsentifFinancial	.509	.128	.501	3.968	.001
InsentifNonFinancial	.464	.118	.492	3.922	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel diatas tersebut maka berikut adalah persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

$$Y = 3.549 - 0,142.X_1 + 0,501. X_2 + 0,492. X_3$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,549, jika kejenuhan (X_1) dan Insentif Financial (X_2) dan Insentif Non Financial kerja (X_3) sama dengan 0 (nol) maka Kinerja karyawan (Y) - 3,549.
2. Koefisien variabel Kejenuhan kerja sebesar - 0,142, artinya jika variabel Kejenuhan kerja ditingkatkan 1 satuan dengan asumsi X_2 , X_3 konstan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar - 0,142 atau -14,2%.
3. Koefisien variabel Insentif Financial sebesar 0.501, artinya jika variabel Insentif Financial ditingkatkan 1 satuan dengan asumsi X_1 , X_3 konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.501 atau 50,1 %.
4. Koefisien variabel Insentif Non Financial sebesar 0.492, artinya jika variabel Insentif Non Financial dapat ditingkatkan 1 satuan dengan asumsi X_1 , X_2 , konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.492 atau 49,2%.
5. Dari hasil penghitungan masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 maka yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah variabel Insentif Financial.

Hal ini berarti dengan Insentif Financial yang semakin tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat meningkat pula.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.905	.928

a. Predictors: (Constant), InsentifNonFinancial, Kejenuhan, InsentifFinancial

Sumber: Data primer diolah

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,905. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kejenuhan kerja, Insentif Financial dan Insentif Non Financial terhadap kinerja karyawan sebesar 90,5%, di mana sisanya yaitu sebesar 9,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3. Uji hipotesis dengan Uji t-test

Uji hipotesis dengan menggunakan Uji t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari nilai *p-value* (pada kolom Sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari $\alpha = 5\%$ $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen). (Supranto 2000 : 10)

Nilai t-tabel adalah $df = 40 - 4 = 36$ dengan $\alpha 5\%$ (*two tailed*) maka nilai t-tabel adalah 1.70329. Hasil uji t-test adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t-test Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.549	1.801		1.971	.059
Kejenuhan	-.114	.047	-.142	-2.444	.022
InsentifFinancial	.509	.128	.501	3.968	.001
InsentifNonFinancial	.464	.118	.492	3.922	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

a. Uji Hipotesis 1

Terdapat pengaruh Kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan nilai $t_{hitung} - 2,444 > t_{tabel} 1.7033$, maka H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan dan negatif Kejenuhan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

b. Uji Hipotesis 2

Terdapat pengaruh Insentif Financial terhadap kinerja karyawan

Dengan nilai $t_{hitung} 3,968 > t_{tabel} 1.7033$, maka H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Insentif Financial terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis 3

Terdapat pengaruh Insentif Non Financial terhadap kinerja karyawan

Dengan nilai $t_{hitung} 3,922 > t_{tabel} 1.7033$, maka H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Insentif Non Financial terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Uji F (Secara simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F BERDASAR ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1 Regression	294.774	3	98.258	90.234
Residual	39.201	36	1.089	
Total	333.975	39		

a. Predictors: (Constant), Kejenuhan, InsentifNonFinancial,InsentifFinancial

b. Dependent Variable:Kinerja

Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji statistik F pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar $90.234 > F \text{ tabel } 2,96$. dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel Kejenuhan kerja, Insentif Financial, Insentif Non Financial secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup positif artinya ketiga variabel tersebut perlu terus ditingkatkan sehingga secara langsung nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh Kejenuhan kerja, Insentif Financial dan Insentif Non Financial terhadap kinerja, dalam hal ini penulis menggunakan alat analisa regresi linier berganda dan determinasi serta pengujian hipotesa menggunakan t uji dan F uji sebagai uji kelayakan model dalam penelitian ini, kesemuanya sudah diuraikan pada sub judul. Analisis data penelitian namun lebih jelasnya sedikit akan penulis jabarkan diantaranya adalah :

Pengaruh Kejenuhan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan

Variabel Kejenuhan kerja ($t_{hitung} = -2.444$) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berada berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan dalam bekerja semakin kejenuhan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan kinerja diharapkan karyawan dalam bekerja tidak monoton dalam menangani pekerjaan satu aja tetapi berganti-ganti pekerjaan agar dalam bekerja tidak jenuh atau bosan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan.

Pengaruh Insentif Financial (X_2) terhadap kinerja karyawan

Variabel Insentif Financial ($t_{hitung} = 3.968$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berada di urutan ketiga sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan dalam bekerja sudah bertanggungjawab, sesuai dengan Insentif Financial yang diberikan kepada karyawan, namun kerja karyawan terbatas tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya inisiatif untuk membuat perubahan agar perusahaannya lebih maju lagi, hal ini sesuai dengan penelitian Ardian dkk. (2013), Wibowo, (2015).

Pengaruh Insentif Non Financial (X_3) terhadap kinerja karyawan

Variabel Insentif Non Financial ($t_{hitung} = 3.922$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berada di urutan kedua sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif Non Financial yang ada di CV. Duta Prima sudah mendukung dalam bekerja sehingga dengan adanya Insentif Non Financial, seperti halnya penelitian Ardian dkk. (2013). Wibowo, (2015).

Oleh sebab itulah dengan kondisi kurangnya kinerja karyawan pada Karaoke Venus dapat teratasi dengan pengurangan kondisi kejenuhan karyawan, Insentif Financial yang seimbang dengan kontribusi yang diberikan antara karyawan dengan CV. Duta Prima dan Insentif Non Financial yang nyaman, sesuai dengan jabatan atau masa kerja, karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pengujian SPSS secara parsial variabel kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan variabel *insentif financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *insentif non financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,905 atau 90,5%. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Kejenuhan kerja, Insentif financial, dan Insentif Non financial) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Kinerja karyawan) sebesar 90,5%, di mana sisanya yaitu sebesar 9,5%. dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Saran

Diharapkan CV. Duta Prima dapat menurunkan kejenuhan yang dialami oleh para karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, dan bisa memberikan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan sesuai tingkat jabatan karyawan lebih agar lebih memadai lagi dari pada tahun-tahun sebelumnya. Pemberian uang lembur atau insentif lembur kepada karyawan yang melakukan kegiatan di luar jam kerja.

Agenda Penelitian Mendatang

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor mengenai kejenuhan. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,905 atau 90,5 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Kejenuhan kerja, Insentif financial, Insentif Non financial) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Kinerja karyawan) sebesar 90,5%. Sedangkan sisanya sebesar 9,5%. dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat menambahkan responden lebih 50 % dari penelitian sekarang ini, karena dengan responden yang lebih banyak diharapkan data yang dihasilkan lebih valid lagi. Dengan mengambil subyek penelitian yang berbeda maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh Insentif financial, Insentif Non financial dan Kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2005. Penyakit akibat kerja. PT. Elex, Media Komputindo. Jakarta
- Al-Nsour, Marwan. 2012. *Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. International Journal of Business and Management*. 7, pp: 78-89.
- Ardianto dkk. 2013 *Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda*
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- B.Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Bacal, Robert, 2005, Performance Management, SUN, Jakarta.
- Fathoni, Adburrahman, 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Ferdinand, Augusty, 2006, Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan. Malayu. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Bumi Aksara Jakarta.*
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian.* Jakarta : Salemba Empat
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeism Aida Vitayala, 2008, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Mardalis (2007) *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.* Jakarta : Bumi Aksara Jakarta
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keempat,*
- Mathis, Robert L, dan H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alih Bahasa Jimmy Sadeli. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Moh As'ad, 2004, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses,* Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nyoman Adinda Adnyaswari, 2017, *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500*
- Sulis, Mariyanti., and Anisah Citrawati.2011.Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab “Harapan Kita”. *Jurnal Psikologi* 9(2):48-59.
- Siagian, Sondang, P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. 2007. *Human development* (10th. ed.). New York: McGraw Hill.
- Wibowo, Joko, (2015) *Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan Bri Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)*
- Valentina, Hlebec., Tina Kogovsek., and Anuska Ferligoj. 2011. *The influence of Social Support and Personal Networks on Doctoral Student Performance. Journal of Metodoloski zvezki*, 8(2):157-171.