

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON
MATERIAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada PT. Tapa Samodra Mas Semarang)**

Zainus Shuwar¹, Andi Tri Haryono SE MM², Patricia Diana P SE MM²
¹ Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
² Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This research is aimed to analyze the explanatory effect of material and non-material incentives to HR performance through job satisfaction. The study population is a human PT. Tapa Samodra Mas which is the official supplier of fuel oil from PT . Pertamina. The sampling technique used survey method by 30 respondents . The data used are primary data through questionnaires containing respondent's answers. While the analysis techniques used include test data quality, classic assumption test, and test multiple regression analysis with path analysis.

Results of testing the quality of the data by using the validity and reliability testing found that the data is valid and reliable . Based on the classic assumption test using test normalit , multicollinearity test, and test heterokedastisitas found that the data were normally distribute, worthy to be used, and there is no interruption in the regression models. From the above test is obtained that partially only two hypotheses are proven , the first non- material incentives affect job satisfaction. Secondly, the provision of material incentives affect human performance .

Keywords : Material Incentives, Non- Material Incentives, Job Satisfaction, and Performance HR

Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor kunci sukses keberhasilan persaingan dalam era global adalah ketepatan strategi perusahaan. Globalisasi menuntut sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang tinggi. SDM merupakan faktor paling strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu diperlukan peranan manajer fungsional yang terlibat dalam pengelolaan SDM untuk mengorganisir, membina, mengarahkan, melatih, dan mengembangkannya, serta memberikan motivasi, karena seringkali tenaga kerja dalam suatu perusahaan perlu dibangkitkan dan ditingkatkan kemauannya, serta kemampuan bekerjanya dalam mencapai kinerja maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi hendaknya seorang pemimpin menyadari kebutuhan SDM yang bersangkutan, di mana organisasi memberikan imbalan berupa insentif, yaitu suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada SDM agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif harus tepat, sehingga dapat memberikan pengaruh positif bagi kedua belah pihak, karena dapat memberikan kepuasan bagi para karyawan untuk merangsang peningkatan kinerja, karena bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap menjadi motivasi utama dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pemberian insentif material dan non material terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

PT. Tapa Samodra Mas merupakan perusahaan bergerak dalam bidang *supply bunker service* bahan bakar minyak (BBM) yang merupakan agen dari PT. Pertamina di wilayah Semarang. Pemberian insentif PT. Tapa Samodra Mas baik insentif material maupun insentif non material sudah cukup baik. Namun, ada beberapa SDM, khususnya bagian *marketing* yang merasa bahwa insentif material berupa komisi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan sehingga mereka merasa kurang puas mengenai pemberian insentif material PT. Tapa Samodra Mas. Selain itu, insentif material yang diberikan juga kurang merata di antara SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti secara empiris bahwa pemberian insentif material dan non material berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Insentif

Insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi (Marwansyah, 2010). Menurut Mangkunegara (2009), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusikaryawan kepada organisasi. Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Menurut Sarwoto (2000), insentif dibedakan menjadi insentif material dan non material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa bonus, komisi, profit *sharing*, dan kompensasi yang ditanggungkan. Sedangkan insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk yaitu pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian tanda jasa/medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (di depan umum) ataupun secara pribadi, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, dan lain-lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan kondisi dirinya

(Mangkunegara, 2009). Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyongkong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyongkong, karyawan akan merasa tidak puas. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003 dalam Wibowo 2007). Terdapat lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja (Sule, 2002), aspek-aspek tersebut sebagai berikut : pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan gaji (*pay*).

Kinerja SDM

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja SDM-nya karena hal tersebut dapat dijadikan *input* bagi perbaikan dan peningkatan kinerja perusahaan dikemudian hari. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja individu (SDM) dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu dan merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Pemberian Insentif Material dan Kepuasan Kerja

Insentif material adalah imbalan yang diberikan SDM dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa bonus, komisi, *sharing*, dan

kompensasi yang ditangguhkan (Sarwoto, 2000). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2009). SDM akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyongkong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyongkong, karyawan akan merasa tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Pemberian insentif material berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pemberian Insentif Non Material dan Kepuasan Kerja

Insentif non material adalah imbalan dalam berbagai bentuk yaitu pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian tanda jasa/medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (di depan umum) ataupun secara pribadi, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, dan lain-lain (Sarwoto, 2000).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2009). SDM akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyongkong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyongkong, karyawan akan merasa tidak puas. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 2: Pemberian insentif non material berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pemberian Insentif Material dan Kinerja Karyawan

Insentif material adalah imbalan yang diberikan karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa bonus, komisi, *sharing*, dan kompensasi yang ditangguhkan (Sarwoto, 2000). Sedangkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Hasibuan (2001) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja seorang SDM akan baik, jika SDM mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keahlian dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya serta diimbangi dengan imbalan yang layak dan jaminan masa depan. Semakin tinggi dan baik intensif maka semakin baik dan naik pula kinerja SDM.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 3: Pemberian insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian Insentif Non Material dan Kinerja Karyawan

Insentif non material adalah imbalan dalam berbagai bentuk yaitu pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian tanda jasa/medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (di depan umum) ataupun secara pribadi, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, dan lain-lain (Sarwoto, 2000).

Sedangkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Hasibuan (2008) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja seorang SDM akan baik, jika SDM mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keahlian dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya serta diimbangi dengan imbalan yang layak dan jaminan

masa depan. Semakin tinggi dan baik intensif maka semakin baik dan naik pula kinerja SDM. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 4: Pemberian insentif non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

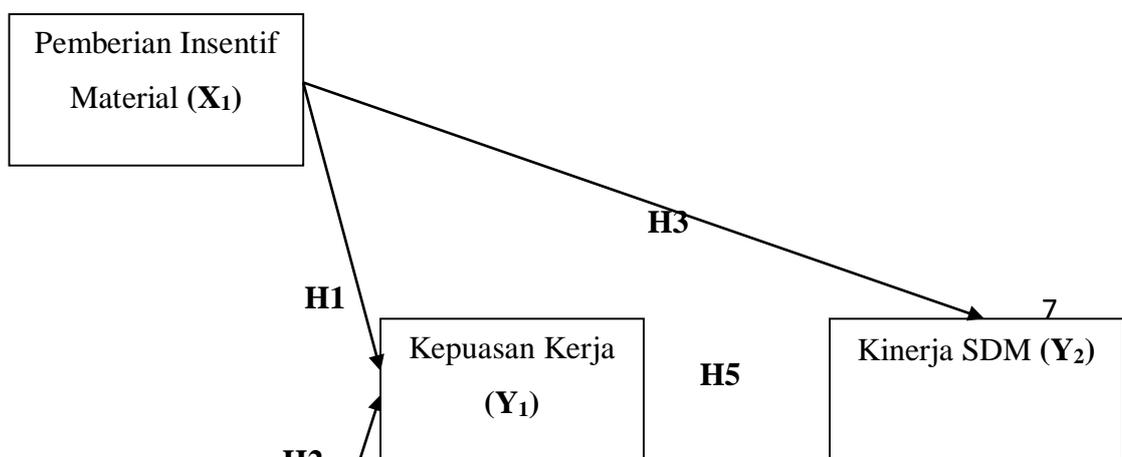
Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2008) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu dan merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Sampel Data

Populasi penelitian ini adalah SDM PT. Tapa Samodra Mas yang bergerak dalam bidang *supply bunker service* bahan bakar minyak (BBM) yang merupakan agen dari PT.Pertamina di wilayah Semarang. Jumlah populasi berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi hanya berjumlah 30 orang, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus, sementara pihak pimpinan dan karyawan berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan data pendukung dalam penelitian ini.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konsep	Instrumen	Skala Pengukuran
-----------------	------------------------	------------------	-------------------------

<p>(X) 1. Insentif Material (X₁)</p>	<p>Insentif material, yaitu dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial (Sarwoyo, 2000).</p>	<p>a. Bonus b. Komisi c. Profit <i>Sharing</i> d. Kompensasi yang ditangguhkan</p>	<p>Skala Likert: SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1</p>
<p>2. Insentif Non Material (X₂)</p>	<p>Insentif non material yaitu dapat diberikan dalam berbagai bentuk yaitu pemberian gelar (<i>title</i>) secara resmi, pemberian tanda jasa/medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, dan lain (Sarwoto, 2000).</p>	<p>a. Pemberian Penghargaan. b. Pemberian Promosi. c. Pemberian Pujian Lisan atau Tertulis. d. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja</p>	<p>Skala Likert: SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1</p>
<p>Kepuasan Kerja (Y₁)</p>	<p>Kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003 dalam Wibowo 2007).</p>	<p>a. Faktor psikologi b. Faktor sosial c. Faktor fisik d. Faktor finansial</p>	<p>Skala Likert: SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1 a. (SS)</p>
<p>Kinerja SDM(Y₂)</p>	<p>Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).</p>	<p>a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Keandalan d. Sikap</p>	<p>Skala Likert: SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1</p>

Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik frekuensi kemudian dilakukan pengujian model, dan terakhir pengujian hipotesis. Statistik frekuensi memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel

penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu model data diuji uji data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas), dan analisis regresi berganda dengan analisis jalur. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan analisis jalur. Analisis ini digunakan dalam penelitian ini karena untuk menguji adanya variabel intervening. Model analisisnya adalah sebagai berikut:

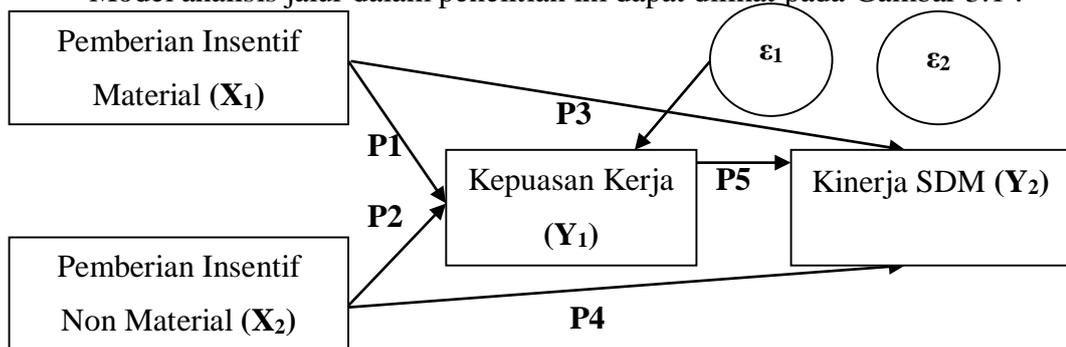
$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots Y_1$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + \varepsilon_2 \dots\dots\dots Y_1 \text{ mempengaruhi } Y_2$$

Dimana :

- X₁ = Intensif Material
- X₂ = Intensif Non Material
- Y₁ = Kepuasan Kerja
- Y₂ = Kinerja SDM
- b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi masing-masing variabel
- ε₁ = *variance* variabel Y₁ yang tidak dapat dijelaskan oleh X₁ dan X₂
- ε₂ = *variance* variabel Y₂ yang tidak dapat dijelaskan oleh X₁, X₂, dan Y₁

Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 :



Gambar 2
Analisis Jalur Antara Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada dasar pengambilan keputusan berikut ini:

1. Jika $P_3 > P_1P_5$ maka Y_1 bukan merupakan variabel intervening antara X_1 ke Y_2 .
2. Jika $P_3 < P_1P_5$ maka Y_1 merupakan variabel intervening antara X_1 ke Y_2 .
3. Jika $P_4 > P_2P_5$ maka Y_1 bukan merupakan variabel intervening antara X_2 ke Y_2 .
4. Jika $P_4 < P_2P_5$ maka Y_1 merupakan variabel intervening antara X_2 ke Y_2 .

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas yaitu pemberian insentif material dan non material dengan menggunakan hasil uji regresi yang ditunjukkan dalam *Coefficient*. Uji hipotesis dengan analisis regresi berganda dapat dilakukan dengan melihat perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dan pada kolom *Significant* dibandingkan dengan tingkat kealpaan 0,05% (5%). Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima.

Tabel 2
Pengujian Hipotesis
Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3,439	,002
Insentif Material (X_1)	,126	0,712	,483
Insentif Non Material (X_2)	,381	2,155	,040

Sumber : Data sekunder yang diolah, tahun 2013

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa Pengujian Hipotesis insentif material, yaitu **H1** memiliki pengaruh positif, nilai koefisien sebesar 0,126 dengan nilai signifikansi sebesar 0,483 ($P > 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak (**H1 ditolak**). **H2** memiliki pengaruh positif, nilai koefisien sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($P < 0,05$). Karena nilai signifikansi

lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima (**H2 diterima**).

Tabel 3
Pengujian Hipotesis
Insentif Material, Insentif Non Material, dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja SDM

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		
(Constant)		,329	,745
1 Insentif Material (X_1)	,421	2,619	,015
Insentif Non Material (X_2)	,274	1,590	,124
Kepuasan Kerja (Y_1)	,131	,759	,455

Sumber : Data sekunder yang diolah, tahun 2013

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa Pengujian Hipotesis insentif material, yaitu **H3** memiliki pengaruh positif, nilai koefisien sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 ($P < 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima (**H3 diterima**). **H4** memiliki pengaruh positif, nilai koefisien sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi sebesar 0,124 ($P > 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ditolak (**H4 ditolak**). **H5** memiliki pengaruh positif, nilai koefisien sebesar 0,131 dengan nilai signifikansi sebesar 0,759 ($P > 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima ditolak (**H5 ditolak**).

Tabel 4
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Pemberian Insentif Material dan Non Material dalam Meningkatkan
Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Pengaruh	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kinerja Karyawan (Y ₂)
1.	Insentif Material (X₁)	Langsung	0,126	0,421
		Tidak Langsung	0,017	0
		Total	0,109	0,467
2.	Insentif Non Material (X₂)	Langsung	0,381	0,274
		Tidak Langsung	0,050	0
		Total	0,331	0,146

Sumber : Data sekunder yang diolah, tahun 2013

Berdasarkan tabel 4 Pengaruh langsung antara variabel insentif material terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,21, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar $(0,126) \times (0,131) = 0,017$. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai beta pengaruh langsung (0,421) lebih besar dari nilai beta pengaruh tidak langsung (0,017) yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel intervening antara insentif material terhadap kinerja SDM.

Nilai beta pengaruh langsung variabel insentif non material terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,274, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah $0,381 \times 0,131 = 0,050$. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai beta pengaruh tidak langsung (0,050) lebih kecil daripada nilai beta pengaruh langsung (0,274) yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel intervening antara insentif non material terhadap kinerja SDM.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian H₁ menunjukkan bahwa bahwa pemberian insentif material secara parsial tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Natasari dan Armanu (2011) yang menyatakan bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian insentif material tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat dikarenakan bahwa ada faktor lain yang membuat para karyawan PT. Tapa Mas Samodra merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Faktor

lain tersebut dapat berupa ketentraman dalam kerja, adanya hubungan dengan interaksi sosial yang baik sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, serta adanya kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang baik sehingga insentif material berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pemberian Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian H₂ menunjukkan bahwa pemberian insentif non material secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Natasari dan Armanu (2011) yang menyatakan bahwa insentif non material berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian insentif non material berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat dikarenakan bahwa dengan adanya pemberian penghargaan, pemberian promosi, pemberian pujian lisan atau tertulis, dan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja menyebabkan para karyawan PT. Tapa Samodra Mas merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka puas terhadap pekerjaan mereka. Semakin baik insentif non material yang diberikan oleh PT. Tapa Samodra Mas mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H₃ menunjukkan bahwa pemberian insentif material secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Asiyah (2004), Rumonda, dkk (2009) dan Dinahaji (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pemberian insentif material terhadap kinerja SDM. Dengan semakin meningkatnya pemberian insentif material yang diberikan PT. Tapa Samodra Mas kepada karyawan akan meningkatkan kinerja SDM tersebut karena karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan dihargai oleh perusahaan sehingga kinerja pun meningkat.

Pengaruh Pemberian Insentif Non Material Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian H₄ menunjukkan bahwa pemberian insentif non material secara parsial tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja

SDM.. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Rumonda, dkk (2009) dan Dinahaji (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pemberian insentif non material terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian insentif non material tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dapat dikarenakan bahwa ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tapa Samodra Mas sehingga pemberian insentif non material yang diberikan oleh perusahaan tidak begitu penting mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian H_5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Iffaldano dan Muchinsky (1986) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi tidak signifikan terhadap kinerja individual. Sedangkan hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Djumaidi (2006), Engko (2008), Tobing (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Kinerja SDM Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pemberian insentif material terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja ternyata sepenuhnya tidak terbukti. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja yang lebih kecil dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja SDM sehingga variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara variabel pemberian insentif material dan variabel kinerja SDM. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Natasari dan Armanu (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung pemberian insentif material terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara variabel pemberian insentif material dan variabel kinerja SDM dapat dikarenakan bahwa karyawan PT. Tapa Samodra Mas dapat meningkatkan kinerjanya tidak melalui kepuasan kerja namun dapat melalui

faktor lain seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja yang nyaman, prioritas kerja, dan dukungan atasan sehingga kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara pemberian insentif material dan kinerja SDM.

Pengaruh Pemberian Insentif Non Material Terhadap Kinerja SDM Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pemberian insentif non material terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja ternyata sepenuhnya tidak terbukti. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4 yang menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja yang lebih kecil dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara variabel pemberian insentif non material dan variabel kinerja SDM. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Natasari dan Armanu (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung pemberian insentif non material terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara variabel pemberian insentif non material dan variabel kinerja SDM dapat dikarenakan bahwa karyawan PT. Tapa Samodra Mas dapat meningkatkan kinerjanya tidak melalui kepuasan kerja namun dapat melalui faktor lain seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja yang nyaman, prioritas kerja, dan dukungan atasan sehingga kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara pemberian insentif non material dan kinerja SDM.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda

kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Insentif material memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t variabel insentif material yang lebih besar dari α (0,05).

2. Insentif non material memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi uji t variabel insentif non material yang lebih kecil dari α (0,05).
3. Insentif material memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t variabel insentif material yang lebih kecil dari α (0,05).
4. Insentif non material memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi uji t variabel insentif non material yang lebih besar dari α (0,05).
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi uji t variabel kepuasan kerja yang lebih besar dari α (0,05).
6. Insentif material memiliki pengaruh secara langsung dengan kinerja SDM lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara insentif material terhadap kinerja SDM.
7. Insentif non material memiliki pengaruh secara langsung dengan kinerja SDM lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening antara insentif non material terhadap kinerja SDM.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti, antara lain sebagai berikut :

1. Objek penelitian berjumlah kecil dan hanya pada satu perusahaan saja.

2. Kurangnya meratanya pemberian insentif material antara pegawai satu dengan pegawai lainnya.

Saran

Dengan mempertimbangkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memberikan saran untuk penelitian berikutnya :

1. Pada program insentif non material yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik sudah bagus. Namun, pada rata-rata item dari variabel non material yang paling rendah adalah pemberian penghargaan berupa pujian secara lisan maupun tertulis, maka saran untuk kedepannya mungkin perusahaan (atasan) berkenan untuk dapat memberikan pujian secara lisan maupun tertulis kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.
2. PT. Tapa Samodra Mas lebih meningkatkan pemberian insentif non material seperti memberikan penghargaan dalam bentuk nyata seperti piagam ataupun hadiah-hadiah guna memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga karyawan dapat merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila pegawai berprestasi.
3. Program insentif material yang diberikan kepada karyawan berupa bonus, *profit sharing*, dan kompensasi yang ditangguhkan (dana pensiun) sudah baik dan dapat diterima oleh karyawan. Namun, untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi secara adil, merata, dan ketepatan waktu dalam pemberian insentif khususnya komisi kepada karyawan.
4. Dengan adanya pemberian insentif material yang dilakukan adil, merata dan tepat waktu, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat karena mereka akan semangat dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I. dan Henri T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Asiyah, Nur. 2004. *Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Diana Sulianti K.L Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 3. No.1.
- Djumaidi. 2006. *Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Non Formal di Jawa Timur*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.4. No.3.
- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Masagung: Jakarta.
- Rumonda, dkk. 2009. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *MEPA EKonomi*. Vol. 4. No.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Natasari, Dian dan Armanu. 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10. No. 1.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.