

**EFFECT OF INCENTIVE AND HUMAN RELATIONS ON EMPLOYEE
SATISFACTION ITS IMPACT ON WORK PERFORMANCE
(CASE STUDY ON CORPORATE MARKAT SPORT CENTER)**

Moh. Nanang Khoirul Anwar ¹⁾, Moh. Mukeri Warso ²⁾, Patricia Dhiana Paramita ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives, human relations, employee job satisfaction impacting on enterprise performance MARKASS SPORT CENTER (MSC) KUDUS. In which the independent variables are incentives affect human relations and employee satisfaction as an intervening variable impact on work performance as the dependent variable.

Population of the research is all employees working in the company MARKASS SPORT CENTER (MSC) KUDUS. Samples taken as many as 71 respondents using census techniques. Data was collected using survey method through a questionnaire filled out by the employee. Then the data were analyzed using multiple linear regression analysis. This analysis includes the Test Validity, Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Testing Hypothesis with f and t test, and analysis of the coefficient of determination (R²).

Based on the results obtained by regression equation $Y1 = 5704 + 0445 X1 + 0286 X2 + e$ and $Y2 = 11\,917 + 0381 Y1$. Based on statistical data analysis, indicators in this study are valid and are reliable variables. In the classic assumption test, free regression models multicollinearity, heteroscedasticity does not happen, and the normal distribution. Individually, the variables that have greater influence is variable incentives with a regression coefficient of 0445, followed by a variable human relations with a regression coefficient of 0286 hypothesis testing using t test showed that both independent variables studied proved to positively affect the dependent variable job satisfaction employees. Then through the F test showed that the independent variables feasible to test the dependent variable employee satisfaction. Then the next step is to calculate the level of significance between the variable employee satisfaction (Y1) on work performance (Y2) by looking at the t value of unstandardized predicted value in this study shown that $t_{for} 2,557 > t_{table} 1.66724$ with a significance level of $0.013 < \alpha = 0.05$ and is positive (one Taile), then H_0 is accepted and rejected H_a . Figures Adjusted R Square Recourse phase 1 of 0.162 indicates that the variable employee satisfaction can be explained by variable incentives and human relations of 16.2%, while the remaining 83.8% is explained by other variables outside the two variables used in this study , While Adjusted R Square 2 Recourse stage of 0.073 indicates that the job performance variables can be explained by the variable employee satisfaction by 7.3%, while the remaining 92.7% is explained by other variables outside of the variables used in this study.

Keywords: *incentives, human relations, employee satisfaction, job performance*

Abstraksi

MARKASS SPORT CENTER (M.S.C) KUDUS. Dimana variabel independen yaitu pemberian insentif dan *human relation* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening berdampak pada prestasi kerja sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan MARKASS SPORT CENTER (M.S.C) KUDUS. Sampel yang diambil sebanyak 71 responden dengan menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dengan Uji f dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y_1 = 5.704 + 0.445 X_1 + 0.286 X_2 + e$ dan $Y_2 = 11.917 + 0.381 Y$. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikoloniaritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal. Secara individual, variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah variabel pemberian insentif dengan koefisien regresi sebesar 0.445, kemudian diikuti dengan variabel *human relation* dengan koefisien regresi sebesar 0.286 pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara positif mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Kemudian melalui uji f dapat diketahui bahwa variabel independen layak untuk menguji variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Kemudian langkah selanjutnya adalah menghitung tingkat signifikan antara variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) terhadap prestasi kerja (Y_2) dengan cara melihat Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* dalam penelitian ini terlihat bahwa t hitung sebesar $2.557 > t$ tabel 1.66724 dengan tingkat signifikansi $0.013 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif (*one taile*), maka H_0 diterima dan menolak H_a . Angka *Adjusted R Square* regres tahap 1 sebesar 0,162 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif dan *human relation* sebesar 16,2 %, sedangkan sisanya sebesar 83,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pemberian Insentif, Human Relation, Kepuasan Kerja Karyawan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik pada instansi pemerintah, swasta, perusahaan-perusahaan, atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya (Rina Damayanti, 2012:48).

Pemberian insentif kepada karyawan merupakan wujud penghargaan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu diberi rangsangan agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Dalam penciptaan kerja yang baik biasanya terdapat kendala-kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan. Kendala-kendala tersebut antara lain menyangkut masalah insentif dan *human relation*, yang harus diperhatikan setiap perusahaan. Insentif merupakan suatu perangsang yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar dalam berprestasi.

Apabila insentif dikelola dengan secara benar maka membantu organisasi mencapai tujuan-tujuan, disamping itu juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola secara tidak benar, insentif dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan karyawan yang baik,

pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi kesejahteraan para karyawan (Rina Damayanti, 2012:2).

Menurut Hasan (2010:52) ditinjau dari sudut pimpinan yang bertanggung jawab untuk memimpin kelompok, *human relations* adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologisnya dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbullah apa yang disebut "*successful group effort*" (usaha kelompok yang berhasil). Dalam usaha peningkatan kinerja perusahaan, perlu kiranya antara pimpinan dengan karyawan melakukan kerja sama, yaitu perusahaan hendaknya berantusias terhadap kesejahteraan karyawan dengan memberikan haknya seperti; pemberian insentif dan terciptanya *human relation* yang mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini adalah MARKASS SPORT CENTER (M.S.C) Kudus, Jl. Jendral Sudirman No. 184 Kudus. Perusahaan ini bergerak dibidang penyewaan tempat olahraga seperti: futsal, badminton, basket, tenis meja, dan *billiard*. Alasan pengambilan lokasi penelitian di atas karena adanya permasalahan-permasalahan di dalam perusahaan, yang menyangkut masalah kepuasan kerja karyawan rendah. Indikasinya adalah gaji tidak sesuai UMK Kudus, rekan kerja yang kurang menyenangkan, atasan yang kurang bersikap adil, kurang puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman yang berdampak pada prestasi kerja yang juga cenderung rendah. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan standar dari perusahaan, karyawan kurang

jujur dalam bekerja, tingkat kerja sama diantara karyawan rendah serta pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang minim.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan di MARKASS SPORT CENTER (M.S.C) Kudus diduga dilatar belakangi oleh pemberian insentif yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dan *human relation* yang berkembang di perusahaan kurang baik. Indikasi dari pemberian insentif yang tidak sesuai dengan harapan karyawan adalah insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan lama kerja, pemberian insentif sering terlambat, pemberian insentif terkadang tidak diberikan karna sebuah kesalahan yang sepele, insentif yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja, insentif yang diberikan tidak adil, dan insentif yang diberikan kurang layak. Selain pemberian insentif yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, faktor penyebab lainnya adalah *human relation* yang berkembang di perusahaan kurang baik, indikasinya dapat diuraikan sebagai berikut komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi, perbedaan kepentingan diantara sesama anggota, pandangan negatif dari pihak yang telah melakukan interaksi dalam organisasi, hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan, dan kurang adanya sifat toleran antara sesama anggota organisasi.

LANDASAN TEORI

Pemberian Insentif

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2009:176). Relevan dengan itu Hasibuan (2008:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Sistem insentif mempunyai pengertian yang terbatas, karena tidak mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Hani Handoko, 2008:56).

Human Relation

Human relation adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Munasef, 2008:79). Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan *human relations* dalam organisasi (dalam Liliweri, 2014:142). *Human relation* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif (Keith Davis, 2009:59). Menurut Muhammad (2011:39), teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins 2008:148).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2010:193). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek

pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2009:271)

Ada tiga teori kepuasan kerja yang cukup terkenal, (Rifai 2009:475) yaitu : 1. Teori ketidak sesuaian, 2. Teori keadilan, 3. Teori 2 faktor.

Prestasi Kerja

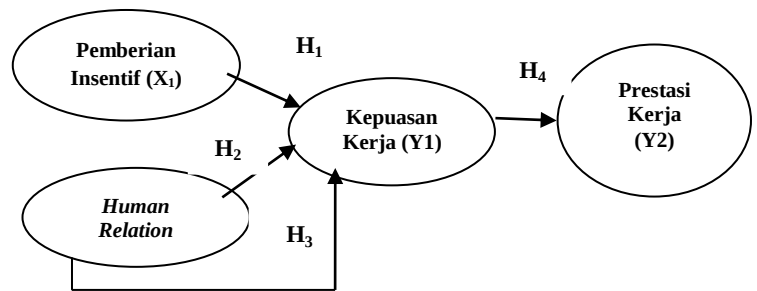
Pengertian prestasi kerja pegawai (prestasi kerja pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2008 : 67).

Sedangkan menurut Henry Simamora (2009 : 500) prestasi kerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Prestasi kerja menurut Henry Simamora (2008 : 500) adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Hipotesis

- H1: Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2: *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3: Pemberian insentif dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H4: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- 1). Variabel bebas, yaitu pemberian insentif (X_1) dan *human relation* (X_2)
- 2). Variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y_1)
- 3). Variabel intervening, yaitu prestasi kerja (Y_2)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Markass Sport Center Kudus sejumlah 71 karyawan.

Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 71 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Husein Umar, 2009:46).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolonieritas), uji regresi linier berganda 2 tahap dan uji *goodness of fit* (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Ada dua syarat penting dalam aplikasi angket, yaitu sebuah angket harus valid dan reliabel (Santosa, 2001:56).

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Anoraga, 2008:78).

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel
Pemberian Insentif (X ₁)	X1.1	0.631	0.2335
	X1.2	0.318	0.2335
	X1.3	0.507	0.2335
	X1.4	0.279	0.2335
	X1.5	0.438	0.2335
Human Relation (X ₂)	X2.2	0.516	0.2335
	X2.2	0.674	0.2335
	X2.3	0.748	0.2335
	X2.4	0.762	0.2335
	X2.5	0.586	0.2335
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Y1.1	0.580	0.2335
	Y1.2	0.588	0.2335
	Y1.3	0.725	0.2335
	Y1.4	0.681	0.2335
	Y1.5	0.517	0.2335
Prestasi Kerja (Y ₂)	Y2.1	0.308	0.2335
	Y2.2	0.518	0.2335
	Y2.3	0.441	0.2335
	Y2.4	0.633	0.2335
	Y2.5	0.440	0.2335

Sumber : Dat primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung masing-masing indikator variabel berkisar antara 0.279 sampai 0.762 dan berada di atas nilai r tabel 0,2335 (*two tailed*).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian > 0.60, maka variabel tersebut reliabel.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel dan Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pemberian insentif (X ₁)	0.665	Reliabel
2.	Kemampuan kerja (X ₂)	0.846	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Y ₁)	0.822	Reliabel
4.	Prestasi kerja (Y ₂)	0.694	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2004:69).

Tabel 3 : Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Pemberian insentif (X ₁)	0.864	1.157
2.	Human relation (X ₂)	0.864	1.157
3.	Kepuasan kerja karyawan (Y ₁)	1.000	1.000

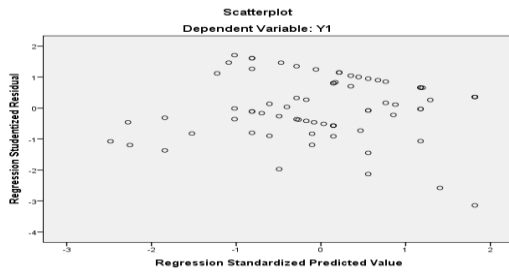
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

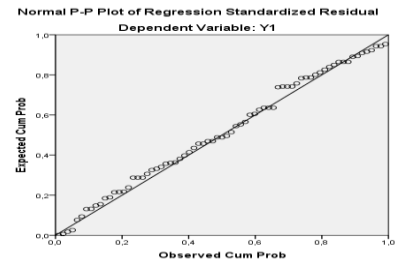
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:125).

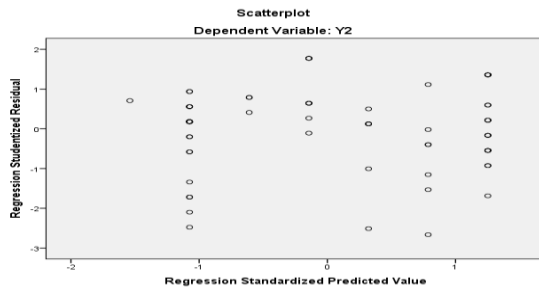
**Gambar 2: Uji Heteroskedastisitas
Regression Step 1**



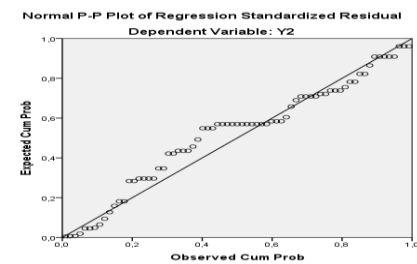
**Gambar 4: Uji Normalitas Data
Regression Step 1**



**Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas
Regression Step 2**



**Gambar 5 : Uji Normalitas Data
Regression Step 2**



Gambar *Scatter Plot* pada regresi tahap 1 dan tahap 2 (gambar 4.2 dan 4.3) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini (Y_1), yaitu kepuasan kerja karyawan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusikan secara normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal.

Gambar grafik *Normal P-Plot* regresi tahap 1 dan tahap 2 (gambar 4 dan 5) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:99). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan dan variabel independennya adalah pemberian insentif dan human relation, sedangkan pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari *unstandardized predicted value* variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y_2).

Tabel 6 : Regression Step 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.704	4.354	
	X1	.445	.208	.252
	X2	.286	.125	.269

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 7 : Estimasi dari Regression Step 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.917	3.337	
	Y1	.381	.149	.294

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 6 dan 7 menunjukkan perhitungan hasil regresi tahap 1 dan estimasi regresi tahap 2, dimana dapat dibuat persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1). $Y_1 = 5.704 + 0.445 X_1 + 0.286 X_2 + e$
- 2). $Y_2 = 11.917 + 0.381 Y$

4. Pengujian Goodness of Fit

Pengujian *goodness of fit* pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel pemberian insentif (X_1) dan *human relation* (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS, baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F).

Tabel 8 :Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Regression Step 1

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1.310	.196
	X1	.252	2.142	.036
	X2	.269	2.283	.026

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS dapat diterima, karena nilai t_{hitung} pemberian insentif sebesar 2.142 memiliki nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} 1.66724 dan *prob sig.* Sebesar 0.036 dibawah 0.05.
2. Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS dapat diterima, karena nilai t_{hitung} *human relation* sebesar 2.283 memiliki nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} 1.66724 dan *prob sig.* sebesar 0.026 dibawah 0.05.

Tabel 9 : Hasil Uji F Regression Step 1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.117	2	67.558	7.754	.001 ^b
	Residual	592.461	68	8.713		
	Total	727.577	70			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS dapat diterima, karena nilai F_{hitung} pemberian insentif dan *human relation* sebesar 7.754 memiliki nilai F_{tabel} 3,13 dan $prob\ sig.$ sebesar 0.001 dibawah 0.05.

Tabel 10: Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Regression Step 2

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.571	.001
Y1	.294	2.557	.013

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS dapat diterima, karena nilai t_{hitung} dari *unstandardized predicted value* sebesar 2.557 memiliki nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} 1.66724 dan $prob\ sig.$ sebesar 0.013 dibawah 0.05.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Step 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.431 ^a	.186	.162	2.95172	1.585

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Adjusted R² regresi tahap 1 sebesar 0.162 yang artinya variasi variabel kepuasan kerja karyawan pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif dan *human relation* 0.162 atau 16.2 persen, sedangkan sisanya sebesar 83.8 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti pendidikan, kreativitas, inovasi, motivasi, penataran dan lain-lain (Alex S. Nitisemito, 2012 :92).

Tabel 12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Step 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.294 ^a	.087	.073	2.67661	1.813

a. Predictors: (Constant), Y1

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Besarnya *Adjusted R²* regresi tahap kedua adalah 0.073 yang artinya variasi variabel prestasi kerja karyawan pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS pada regresi tahap 2 dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja karyawan pada perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS sebesar 0.073 atau 7.3 persen, sedangkan sisanya 92.7 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi, seperti dukungan organisasi, kompensasi, motivasi kerja, pemberdayaan karyawan dan lain-lain (Alex S. Nitisemito, 2012:106).

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Pemberian insentif dan *human relation* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 4) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Saran

Beberapa saran berikut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan MARKASS SPORT CENTER KUDUS:

1. Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan pemberian insentif sebaiknya memperhatikan kinerja karyawannya, memperhatikan lama kerja karyawannya, memperhatikan keahlian setiap karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawannya, dan memberikan keadilan serta kelayakan untuk karyawannya, dimana pemberian insentif disesuaikan sesuai kondisi finansial perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan *human relation* lebih memperhatikan lagi komunikasi yang efektif dalam organisasi, bersikap adil terhadap sesama karyawan tanpa adanya perbedaan, selalu *positive think* terhadap semua karyawan, menghargai adanya saran dari karyawan dan memiliki empati terhadap karyawannya.
3. Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian gaji yang sesuai U.M.K, memperhatikan *human relation* di lingkungan organisasi, memberikan pekerjaan sesuai keahlian karyawan, dan memperhatikan kenyamanan dalam lingkungan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Augusty Ferdinand, 2009, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Azwar, S., 1997, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dale Timple. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo Faber,1991)

Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske.2003. "Organizations : Behavior, Structure, Process" (Eleventh Edition)., Boston: McGraw-Hill Irwin.

Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.

Maslach, C. Leither, 1993, *The Thruth about Burnout*, San Fransisco: Jossey Bass Publisher.

Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muslihudin. (2009) fenomena Kejenuhan (*Burnout*) di kalangan pegawai dan cara efektif mengatasinya. [www.lpmpjabar.go.id-Fenomena Kejenuhan \(Burnout\) Dikalangan Pegawai dan Cara Efektif Mengatasinya.html](http://www.lpmpjabar.go.id-Fenomena Kejenuhan (Burnout) Dikalangan Pegawai dan Cara Efektif Mengatasinya.html).

Nasional Safety Council. (2004). *Manajemen Stress*. Jakarta : ECG

Robbins, Stepen, 2006, *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.

Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Santoso, S. Dan Tjiptono F., 2000, *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi*

- dengan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schultz, DP., 1994, *Psychology and work today*, New York: Macmillan Publishing Company.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Jakarta: Bumi Aksara,.
- Soeratno dan Arsyad L. 1999. *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.