

**PENGARUH INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
**(Studi pada PT. PLN (Persero) Area Sumbawa Wilayah
Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat)**

Irmy Almeyanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Email : irmyirmy195@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze The Impact of Incentive and Job Satisfaction toward The Employee Performance at PT. PLN (Persero) Sumbawa Area of Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat. The respondents of this study are all the employees of PT. PLN (Persero) Sumbawa Area of Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat that are 70 employees. Questionnaire was distributed to the employees of PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat, there were 70 questionnaires returned. Multiple Linier Regression of IBM SPSS.21 is used as the analyze method. Based on the analyze that is done by the research, Incentive and Job Satisfaction have a positive impact toward The Employee Performance.

Key words : Incentive, Job Satisfaction, Emplyee Performance

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting untuk mencapai sasaran dan tujuan suatu perusahaan. Maka upaya perusahaan sangatlah menentukan kinerja Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan itu sendiri. Manusia merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

Maka perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerjanya dan mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan suatu perusahaan.

PT. PLN (Persero) yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Keberadaan PT. PLN (Persero) sangat penting untuk pemerintah maupun masyarakat luas. Adapun masalah-masalah yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) saat ini, insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) diberikan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat telah dilakukan dengan baik dan layak sesuai dengan SK (Surat Keputusan) yang diterima oleh Direksi PT. PLN (Persero). Tetapi sebagian karyawan mengatakan bahwa pemberian insentif yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. Dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Begitu pula mengenai masalah pada kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, karyawan kurang dapat menggunakan waktunya dengan baik untuk bekerja dan karyawan sering berbincang-bicang diluar pekerjaan dalam waktu yang lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan di dalam bekerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Komara dan Nelliawati (2014) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2004) dalam Ningtyas,dkk (2013) kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, dapat

disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2013) insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2003) dalam Ningtyas,dkk (2013) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Sarwoto (1997) dalam Ningtyas,dkk (2013) insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dari beberapa pengertian insentif menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah diperolehnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Raharjo (2015) kepuasan kerja adalah hasil dari bermacam sikap (*attitude*) yang dipunyai yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan

kondisi dirinya. Menurut Sutrisno (2009) dalam Febriyana (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dari beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau cara pandang seseorang karyawan memandang pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif.

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat dan subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sumbawa Besar, NTB yang berjumlah 70 orang, dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbawa Besar, NTB sebanyak 70 orang.

Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 1-5.

Uji Kualitas Instrumen

Validitas

Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

Reliabilitas

Mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alfa* (α) menggunakan IBM *Statistic Packaged for Social Sciencses* (SPSS) 21.0. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alfa* $> 0,6$. Sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliable* (Ghozali,2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolonieritas

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) multikolinieritas suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2011) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Statistic F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) untuk melihat besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan nilai koefisien determinasi (R-Square). Dengan arti lain, semakin nilai R square mendekati 1, maka semakin baik model regresi yang terbentuk untuk menjelaskan permasalahan (*test goodness of fit model*).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan	<i>Cronbach's Alfa</i>	Keterangan
Kinerja karyawan	15 item	0,000	Valid	0,960	Reliabel
Insentif	5 item	0,000	Valid	0,923	Reliabel
Kepuasan kerja	19 item	0,000	Valid	0,973	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1.1. seluruh item pernyataan untuk variabel insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai sig < 0,05. Dan seluruh item pernyataan untuk variabel insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alfa* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.75672556
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.058
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,102 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 1.3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Insentif	0.291	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.837	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 1.3. dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

Tabel 1.4. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif	0.322	3.101	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.322	3.101	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 1.4. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Tabel 1.5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	24.502			
Insentif	0.704	2.166	0.034	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.322	3.109	0.003	Signifikan
F hitung	39.445			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.527			

Sumber : Data primer 2018

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 39,445 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, Insentif dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,166 koefisien regresi (beta) 0,704 dengan probabilitas (p) = 0,034. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,109 koefisien regresi (beta) 0,322 dengan probabilitas (p) = 0,003. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat

disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Besar pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,527. Artinya, 52,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Insentif dan Kepuasan Kerja.

Tabel 1.6.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	70	12	25	19.09	3.147
Kepuasan Kerja	70	51	95	73.16	9.880
Kinerja Karyawan	70	37	75	61.50	7.019
Valid N (listwise)	70				

Berdasarkan tabel 1.6. dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 70 responden atas pernyataan mengenai insentif berada dalam kategori cukup, karena rata-ratanya berada pada 3,82 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Kepuasan kerja berada dalam kategori cukup, karena rata-ratanya berada pada 3,85 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi, karena rata-ratanya berada pada 4,1 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan untuk karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah

Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat dianggap cukup tinggi dan baik.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,166 dengan probabilitas 0,034 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,109 dengan probabilitas 0,003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,166 dengan probabilitas 0,034 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,109 dengan probabilitas 0,003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

Saran

1. Bagi PT. PLN Persero.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT.PLN Persero dapat menambah referensi tentang insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti mengenai Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *E-Journal Administrative Reform*. Vol 1. No 2.
- Anggriawan, dkk. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Suka Alam Kota Batu Jawa Timur, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 28. No 1.
- Artandi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Candrawati, dkk. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 1. No 2.
- Djuwanto, dkk. (2017). Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol 18. No 1.
- Fath, F. (2016). *Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 5, No 11.
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol 2. No 1.
- Febryana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. *E-Proceeding of Management*. Vol 2. No 3.
- Fitriadi, R. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *Jom FISIP*. Vol 2. No 1.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haedar, dkk. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*. Vol 5. No 1.

- Kavita, dkk. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment. *International Journal of Scientific Research and Reviews*. Vol 1.No 3.
- Komara dan Nelliawati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol 8. No 2.
- Kusuma, dkk. (2015). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 23, No 1.
- Lupiyoadi dan Ikhsan. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba 4.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningtyas, dkk. (2013). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang. *Jurnal Administrasi Bisni*. Vol 2. No 2.
- Octaviannand, dkk. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performances in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*. Vol 8. No 8.
- Raharjo, S. K. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Reddy dan Karim. (2013). Impact of Incentive Scheme on Employee Performance: A Case Study of Singareni Collieries Company Limited, Kothagudem, Andhra Pradesh, India. *Star Journal*. Vol 2. No 4.
- Saputra, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol 4.

- Sari, P. R. (2016). Pengaruh Insentif, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5. No 8.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Situmorang dan Asmarazia. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Batam. *Jurnal Bening*. Vol 3. No 1.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *E-Journal Administrasi Bisnis*. Vol 4. No 3.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.