



E-journal Field of Economics, Business, and Entrepreneurship (EFEBE)

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Perhotelan Bintang 3 di Provinsi Lampung)

Antonius Panji Utomo¹, Fitra Dharma², Widya Rizki Eka Putri³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

Informasi Naskah

Update Naskah:

Dikumpulkan: 10 Juni 2022

Diterima: 14 Juli 2022

Terbit/Dicetak: 25 Agustus 2022

Keywords:

Incentives, employee performance, job satisfaction.

Abstract

This study aims to analyze the effect of incentives on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This analysis is focused on employees so that employee performance is more optimal and improved. There are 3 variables used in this study, namely: incentives as the independent variable, employee performance as the dependent variable and job satisfaction as a mediating variable. The approach used in this study is a quantitative approach with data collection using a questionnaire distributed to all hotel employees. This research was conducted in all 3-star hotels in Lampung Province. The theory used in this study is the two-factor theory. This two-factor theory separates two sets of satisfaction and dissatisfaction. The sampling technique in this research is to use purposive sampling based on certain considerations. Respondents used as many as 302 employees, using the calculation of the Slovin formula. While the analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The program used in analyzing the data for this research is the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver.21.00. Based on the results of the study partially indicate that incentives have a significant effect on employee performance and incentives have a significant effect on employee performance after being mediated by job satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Dalam periode globalisasi saat ini, persaingan dalam perusahaan perhotelan bersifat global dan ada banyak perubahan dalam kondisi keuangan dengan membuat langkah perbaikan. Hal ini mendukung perubahan dalam perusahaan perhotelan berdasarkan apa yang awalnya biasa-biasa saja dan sekarang mengikuti perkembangan zaman. Kondisi seperti ini harus benar-benar dipahami dan diatur secara benar sejak awal. Kesiapan ini pada dasarnya adalah pada masalah pelaksanaan nilai representatif dengan pedoman yang sesuai dengan perkembangan peristiwa saat ini.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian seorang pekerja secara keseluruhan untuk jangka waktu tertentu dalam melakukan komitmen pekerjaannya dibandingkan dengan hal-hal lain, misalnya standar kerja, target atau keputusan yang baru saja ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Wasisto (2014), kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai pelaksanaan pekerjaan yang ditunjukkan oleh perannya dalam setiap organisasi. Untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan,

* Corresponding Author.

Fitra Dharma, e-mail : fitra.dharma@feb.unil.ac.id

ada beberapa elemen pendukung, termasuk motivasi yang mungkin akan lebih mengembangkan kinerja karyawan. Oleh karena itu insentif sangat penting dan perlu dipertimbangkan, karena ini secara tegas diidentifikasi dengan presentasi organisasi.

Pemberian insentif dapat membangun semangat yang dapat di dorong untuk mengerjakan barang/jasa dalam organisasi. Insentif juga penting untuk kompensasi yang diberikan secara tidak tetap atau dapat disesuaikan bergantung pada kinerja pegawai. Melalui insentif, dipercaya bahwa pegawai akan benar-benar bekerja lebih ideal dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya, pengaturan insentif selalu dikaitkan dengan kompensasi untuk pencapaian yang melampaui standar yang ditetapkan sebelumnya dan umumnya disetujui.

Menurut Hamali (2016) Pembagian insentif harus ditetapkan secara adil sehingga akan meningkatkan lebih banyak hasil kinerja dan meningkatkan keinginan kuat karyawan untuk mencapai tambahan penghasilan serta menguntungkan berbagai macam pihak. Di sini dapat diartikan bahwa insentif kerja adalah pemberian uang tunai di luar kompensasi karyawan yang dilakukannya oleh pimpinan organisasi sebagai imbalan hasil kerja dan peran serta karyawan bagi organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pekerja merasa puas bekerja, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang representatif terhadap bagian-bagian pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut penilaian setiap pekerja. Balas jasa untuk kerja karyawan saat ini, baik dalam bentuk materi atau non-materi. Pada saat kepuasan terpenuhi, biasanya ditemukan perasaan bangga karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang secara teratur ditunjukkan dalam mentalitas asli pekerja terhadap pekerjaannya dan semua yang dia hadapi atau berikan di tempat kerjanya.

Menurut Hamali (2016) kepuasan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami dan mengerti apa yang harus dilakukan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Dengan kepuasan kerja dapat diyakini bahwa pencapaian tujuan akan lebih baik dan teliti. Menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah *output* dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, mungkin cara yang paling ideal untuk mengembangkan kinerja pekerja lebih lanjut adalah dengan memberi insentif kepada karyawan supaya mendorong karyawan untuk lebih mengoptimalkan pekerjaan mereka, sehingga presentasi mereka meningkat dan organisasi dapat menghasilkan performa kerja yang tinggi.

Pertumbuhan investasi di bidang perhotelan di Provinsi Lampung yang berkembang cepat akhir-akhir ini tidak dapat dipisahkan dari fenomena publik yang telah berkembang, khususnya perluasan perhotelan yang berjaring nasional hampir di semua kota di Indonesia. Hotel dalam hal ini adalah perusahaan yang bergerak pada jasa pelayanan dan berfokus pada populasi secara umum.

Dalam hal ini objek yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan perhotelan bintang 3 di Provinsi Lampung. Pemilihan penulis dalam ulasan ini mengingat saat ini perkembangan perhotelan di Provinsi Lampung semakin pesat. Penelitian ini difokuskan pada karyawan karena perkembangan perhotelan yang cepat, membutuhkan peran SDM sebagai elemen penting untuk menjamin kualitas dan jasa yang diajukan kepada pengunjung hotel.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Insentif sebagai metode pendorong karyawan untuk bekerja dengan kapasitas terbesar, yang diharapkan sebagai pendapatan tambahan di luar kompensasi yang telah ditentukan oleh organisasi. Pemberian insentif ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Istilah insentif pada dasarnya adalah untuk membuat rencana kompensasi yang secara langsung terkait atau memiliki dasar pada kinerja karyawan yang representatif.

Pemberian insentif dapat dinyatakan sebagai balas jasa yang pantas bagi pekerja yang mendominasi dalam melampaui standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan pendorong

bagi pekerja untuk bekerja lebih optimal dengan tujuan agar kinerja pekerja dapat meningkat. Dari pemahaman di atas untuk mengetahui tentang insentif, berikut adalah beberapa ahli yang memberikan penjelasan tentang insentif.

Seperti yang ditunjukkan oleh Sinambela (2017), insentif adalah sudut pandang atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara tidak tetap bergantung pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hamali (2016) mengemukakan bahwa insentif merupakan program-program imbalan yang mengaitkan bayaran dengan manfaat dan kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017) insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan, baik materi maupun non-materi.

Kinerja Karyawan

Kinerja penting untuk produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “produktif” yang mengandung arti sesuatu yang mengandung nilai untuk diteliti, sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai suatu rangkaian pekerjaan yang terorganisir untuk menyelidiki kemungkinan yang ada dalam sebuah objek. Arti penting dari produktivitas sebenarnya dapat diartikan sebagai keinginan dan usaha setiap orang untuk secara konsisten mengerjakan kepuasan dan pekerjaan.

Agar lebih jelas dalam klarifikasi kinerja, ada beberapa pemahaman dari para ahli. Seperti yang ditunjukkan oleh Robert Bacal (2015) kinerja adalah tingkat komitmen yang diberikan oleh karyawan untuk tujuan pekerjaan mereka dan organisasi karena perilaku mereka dan diambil dari kemampuan, kapasitas, dan informasi mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2016), kinerja adalah perilaku tulus yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai batas kerja yang diteruskan oleh pekerja sesuai kewajiban mereka dalam bekerja. Demikian pula menurut Afandi (2018), kinerja adalah akibat dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan komitmen setiap pekerja untuk mencapai suatu tujuan yang pasti, tidak melanggar hukum.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2016) kepuasan kerja diartikan sebagai mentalitas pekerja terhadap bisnis yang berkaitan dengan keadaan kerja, kolaborasi antara karyawan, penghargaan mendapat pekerjaan, dan berbagai masalah termasuk faktor fisik dan mental. Sikap terhadap pekerjaan ini adalah konsekuensi dari berbagai perspektif eksplisit individu terhadap bagian-bagian pekerjaan, perubahan individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, yang mengarah pada disposisi keseluruhan individu terhadap pekerjaan yang dihadapi orang tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah sekumpulan sentimen pekerja tentang hal-hal yang indah atau tidak terhadap tugas yang mereka hadapi. Kepuasan kerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang berkaitan dengan inspirasi. Kepuasan kerja adalah jumlah pemenuhan pekerjaan (dari setiap sudut pandang pekerjaan) digandakan dengan tingkat signifikansi bagian pekerjaan itu bagi orang tersebut. Seorang individu akan merasa puas atau kecewa dengan pekerjaannya, dan ini adalah hal yang bergantung pada cara individu melihat kewajaran atau perjuangan antara keinginannya dan hasilnya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Panjaitan (2015) mengungkapkan bahwa insentif secara positif mempengaruhi kinerja. Insentif menghubungkan bonus dan kinerja dengan memberikan bonus yang tidak didasarkan pada pangkat atau jam kerja. Meski bisa juga diberikan untuk kelompok, insentif biasanya diberikan sebagai penghargaan atas kinerja individu. Hipotesis ini juga didukung oleh Kusuma (2015) bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dorongan non material berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaturan dorongan secara positif mempengaruhi hasil kerja yang representatif. Penjelasan ini memunculkan hipotesis berikut:

H1 : Insentif Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Teori dua faktor (Herzberg, 1957) merekomendasikan bahwa faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan variabel ekstrinsik berhubungan dengan kekecewaan kerja. Herzberg perlu tahu kapan seseorang merasa benar-benar puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Dia beralasan bahwa respons yang tepat yang diberikan individu ketika mereka setuju dengan posisi mereka sama sekali tidak sama dengan respons yang tepat yang terkait secara konsisten dengan kekecewaan kerja.

Dalam tinjauan ini ada pengembangan penelitian lain, khususnya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara insentif dan kinerja karyawan. Estimasi kepuasan tergantung pada kebenaran yang dihadapi dan diakui sebagai balas jasa atas pekerjaan dan tenaga yang diberikan. Pemenuhan pekerjaan bergantung pada kesesuaian atau keselarasan antara apa yang umumnya diantisipasi dan kenyataan (Robbins, 2015). Penjelasan ini memunculkan hipotesis berikut:

H2 : Insentif Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

C. METODE PENELITIAN

Profil Objek Penelitian

Menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber asli secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan Hotel Bintang 3 di Provinsi Lampung.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel bintang 3 di Provinsi Lampung yang bekerja 1 tahun atau lebih dan yang mendapatkan insentif. Penelitian ini mengambil sampel secara bertujuan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2017). Secara umum, sejumlah 350 kuesioner telah disebar, dan dari jumlah tersebut, 308 kuesioner telah dikembalikan. kuesioner yang tidak kembali ada 42. Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah adalah 6. Berdasarkan hal tersebut, kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut untuk penelitian ini adalah 302 kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi dalam ulasan ini dilakukan dengan cara berikut:

1. Kuesioner, adalah strategi pemilahan informasi yang diakhiri dengan memberikan serangkaian pertanyaan kepada responden untuk ditanggapi.
2. Dokumentasi, di mana penulis mendapatkan data karyawan hotel berupa dokumen.

Teknik Pengolahan Data

Dilakukan dengan menggunakan komputerasi program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 for windows. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner pendapat harus valid dengan anggapan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkap sesuatu yang akan diantisipasi oleh kuesioner.

Dalam memilih apakah suatu item akan digunakan, uji signifikansi koefisien korelasi biasanya dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, artinya suatu hal dianggap sebagai sesuatu yang valid dengan harapan berkorelasi signifikan dengan skor total. Untuk menguji validitas ini menggunakan program SPSS. Sistem pengujian yang sering digunakan oleh para ahli untuk menguji keabsahannya adalah dengan menggunakan Korelasi Pearson Bivariate. Tes ini diakhiri dengan mencocokkan skor item hal dengan skor total. Skor total adalah jumlah relatif banyak item. Item-item pertanyaan yang secara keseluruhan terkait dengan skor total menunjukkan bahwa item-item ini dapat membantu dalam mengungkap apa yang akan diungkap α Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka

instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Sebuah kuesioner seharusnya solid atau dapat diandalkan dengan asumsi respons individu terhadap sebuah pertanyaan stabil dalam jangka panjang (Ghozali, 2016). Jawaban responden seharusnya dapat diandalkan dengan asumsi bahwa setiap pertanyaan dijawab dengan tepat (Ghozali, 2016). SPSS memberikan kegunaan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Sebuah variabel seharusnya dapat reliabel jika ia memberikan Cronbach Alpha $> 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berarti menguji apakah pada model regresi residu memiliki distribusi normal. Dengan asumsi nilai residu tidak mengikuti distribusi normal, maka pada saat itu, uji normalitas menjadi tidak valid untuk ukuran contoh kecil seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2016). Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu metode untuk menguji normalitas residual. Tes (K-S) diselesaikan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_a : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Jika dalam persamaan regresi terdapat manifestasi multikolinearitas, hal ini berarti bahwa ada korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik akan memiliki hubungan antara variabel bebas. Model regresi tanpa multikolinieritas sebagai berikut memiliki nilai tolerance di bawah 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10 (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi adalah:

1. Mempunyai nilai *Variance Inflation Vector* (VIF) < 10
2. Mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$
3. Koefisien korelasi antar variabel harus rendah (di bawah 0,05) jika korelasi tinggi terjadi multikolinear.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual yang dimulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya. Apabila variance dan residual mulai dari satu persepsi, berlanjut ke persepsi berikutnya, disebut homoskedastisitas, dan dengan asumsi perubahannya khas disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dilakukan adalah model tanpa heteroskedastisitas. Untuk menyimpulkan adanya heteroskedastisitas dapat dihitung dengan menggunakan uji statistik. Uji yang dipilih adalah tes glejser, yang mencakup:

1. Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan tanggapan yang tidak tetap terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan sebagai kalimat pertanyaan, itu seharusnya singkat mengingat fakta bahwa tanggapan yang diberikan adalah hanya didasarkan pada spekulasi yang berlaku, tidak didasarkan pada kenyataan pengamatan yang didapat melalui pengumpulan informasi. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini diawali dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis *alternative* (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menentukan tingkat signifikansi, dan penetapan kriteria pengujian”.

Sebelum tes selesai, seharusnya menetapkan tingkat signifikansinya. Hal ini dilakukan untuk membuat pengaturan pengujian dengan tujuan diketahui titik potong untuk memutuskan keputusan antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Taraf signifikansinya yang dipilih dan ditetapkan

dalam penelitian ini adalah 0,05 ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Angka ini dipilih karena dapat menjawab keterkaitan antara faktor-faktor yang dipertimbangkan dan merupakan tingkat kepentingan yang sering digunakan dalam penelitian dalam bidang Ilmu Sosial. Kriteria uji yang digunakan adalah:

1. Jika taraf signifikansinya $t < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel terhadap variabel independen.
2. Jika taraf signifikansinya $t > (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a di tolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel terhadap variabel independen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Item 1	0,779	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 2	0,910	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 3	0,823	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 4	0,822	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 5	0,758	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1 hasil dari uji validitas dalam variabel Insentif (X) dengan menunjukkan semua pernyataan terkait hal-hal sehubungan dengan adanya Insentif. Terdapat hasil yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel}, dimana dalam nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu sebesar 0,910 dan nilai yang paling rendah adalah sebesar 0,758. Dengan demikian seluruh item Insentif dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Item 1	0,368	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 2	0,587	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 3	0,587	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 4	0,614	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 5	0,595	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 6	0,611	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 7	0,633	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 8	0,492	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 9	0,577	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 10	0,586	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 11	0,599	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 12	0,461	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 13	0,493	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 14	0,503	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 15	0,488	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 16	0,485	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 17	0,515	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 18	0,491	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 19	0,626	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 2 hasil dari uji validitas dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan semua pernyataan terkait hal-hal sehubungan dengan Kinerja Karyawan. Terdapat hasil yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel}, dimana dalam nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu sebesar 0,626 dan nilai yang paling rendah adalah sebesar 0,368. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Item 1	0,579	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Item 2	0,746	0,1381	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Item 3	0,758	0,1381	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Item 4	0,733	0,1381	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Item 5	0,810	0,1381	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Item 6	0,659	0,1381	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Item 7	0,795	0,1381	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Item 8	0,728	0,1381	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Item 9	0,746	0,1381	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 3 hasil dari uji validitas dalam variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan menunjukkan semua pernyataan terkait hal-hal sehubungan dengan adanya Kepuasan Kerja. Terdapat hasil yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel}, dimana dalam nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu sebesar 0,810 dan nilai yang paling rendah adalah sebesar 0,579 . Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Daftar Interpretasi r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang Cukup
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Keterangan
Insentif	0,876	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,890	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,861	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 5 nilai cronbach's alpha pada variabel Insentif (X) sebesar 0,876 dengan tingkat reliabel yang sangat tinggi, pada variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,890 dengan tingkat reliabel yang sangat tinggi, dan untuk variabel pada Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu sebesar 0,861 yang artinya tingkat pada reliabel adalah sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji yang digunakan normal atau tidak nya, uji normalitas dapat menggunakan teknik *kalmorgovsmirnov*, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai alpha sebesar 0,05 ($P > \alpha$ 0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Sig (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Keterangan
0,707	0,05	sig > alpha	Normal

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 6 di atas dapat diartikan bahwa nilai sig (2-tailed) variabel Insentif (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,707 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi bahwa adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance* dari hasil output SPSS> masalah multikolinearitas terjadi apabila

nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1. Dari output SPSS didapat harga VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0.1. berdasarkan ketentuan itu, maka nilai VIF ternyata lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Berikut ini adalah tabel rekapitulasi uji multikolinearitas.

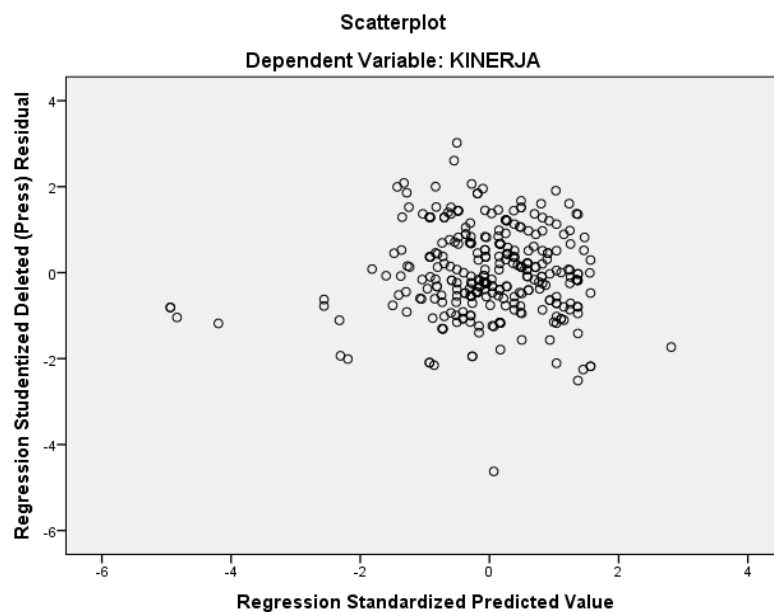
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	0,751	1,331
2	Kepuasan Kerja	0,751	1,331

Sumber : Data diolah

Berdasarkan kedua pengujian asumsi klasik di atas menunjukkan bahwa model regresi berganda yang diperoleh tidak mengalami penyimpangan asumsi klasik sehingga efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel penelitian.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot.

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa sebaran data tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	50.960	2.957		17.236	.000		
1 INSENTIF	.477	.130	.200	3.669	.000	.751	1.331
KEPUASAN	1.003	.084	.651	11.954	.000	.751	1.331

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X yaitu Insentif berpengaruh terhadap kinerja sebesar 20%, variabel Z yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 65,1%, sehingga semakin besar nilai variabel tersebut bernilai positif maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 50,96 + 0,477X_1 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 50,96 + 0,477X_1 + 0,651X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja

X_1 : Variabel insentif

Z : Variabel Kepuasan kerja

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

e : Error term

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T secara parsial digunakan untuk memutuskan pengaruh signifikan dari setiap variabel bebas pada variabel terikat secara parsial dengan memanfaatkan uji-t pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan $\alpha = 5\%$ serta menggunakan derajat kebebasan *degree of freedom* (df).

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Hipotesis	t Hitung	t Tabel	Hasil
H1 : Insentif	3,669	1,6525	Diterima
H2 : Kepuasan Kerja	11,954	1,6525	Diterima

Uji Mediasi

Tabel 10. Hasil Uji Mediasi Variabel X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.593	2.913		24.574	.000
	INSENTIF	.298	.137	.125	2.181	.030

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 9 didapat persamaan satu bahwa variabel Insentif (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.125 dengan nilai sig 0,030 < 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Insentif (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Mediasi Variabel X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.566	1.651		12.454	.000
	INSENTIF	.772	.077	.499	9.969	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan tabel 11 didapat persamaan dua bahwa variabel Insentif (X) terhadap variabel Kepuasan (Z) sebesar 0.499 dengan nilai sig 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Insentif (X) terhadap variabel Kepuasan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Mediasi Variabel X dan Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.960	2.957		17.236	.000
	INSENTIF	.477	.130	.200	3.669	.000
	KEPUASAN	1.003	.084	.651	11.954	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh persamaan tiga bahwa variabel Kepuasan (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.651 dengan nilai sig 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Kepuasan (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan variabel Insentif (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.200 dengan nilai sig 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif variabel Insentif (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Insentif (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) setelah memasukkan variabel Kepuasan kerja (Z).

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif memiliki nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti menunjukkan variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Insentif merupakan suatu pemberian balas jasa terhadap karyawan berupa financial, sehingga membantu semangat karyawan agar lebih giat dalam bekerja untuk mendapatkan insentif tersebut.

Insentif berupa material ataupun non material yang diberikan terhadap karyawan meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pemberian insentif, karyawan dapat perhatian khusus sehingga dapat mengembangkan kemampuan mereka seoptimal mungkin. Tugas insentif sangat besar dalam membentuk karakter karyawan yang diharapkan untuk mendorong kinerja agar berada pada tingkat yang ideal.

Hal ini sependapat dengan Wendy dan Asep (2017) yang menyatakan bahwa insentif memiliki dampak positif dan kritis terhadap kinerja karyawan. Selain itu sependapat dengan penelitian Galaxy (2017) yang menyatakan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi insentif yang diberikan kepada pekerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel insentif terhadap kinerja karyawan tetap berpengaruh setelah dimasukkan variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti menunjukkan variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan setelah dimasukkan variabel kepuasan kerja. Memenuhi pekerjaan adalah sekumpulan sentimen pekerja tentang hal menarik yang tidak berkaitan dengan tugas yang mereka tangani.

Kepuasan kerja pekerja merupakan elemen penting dalam memperkirakan kinerja karyawan. Dalam tinjauan ini, variabel kepuasan kerja dapat memperkuat variabel insentif pada kinerja karyawan. Karyawan akan semakin puas dan bersemangat apabila mendapat insentif dari atasannya. Adanya pemberian insentif bagi karyawan dirasa sudah meringankan/setimpal dengan beban pekerjaan dan sudah mampu memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga mendapatkan insentif menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sependapat dengan penelitian Gracetiara (2015) yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan setelah di mediasi oleh variabel kepuasan kerja serta didukung juga dengan penelitian Ayunia dan Komang (2016) yang menyatakan peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi variabel insentif maka semakin meningkatkan kepuasan karyawan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai insentif yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada hotel bintang 3 di Provinsi Lampung.
2. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan setelah termediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang 3 di Provinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, likhya. (2009). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi*.
- Aimah, Siti. 2015. *Analisa Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Batik Virdes Collection Tampo Cluring Banyuwangi*. *Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1 No. 1 Januari 2015.
- Amalia, D. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perhotelan Di Bandar Lampung).
- Arifah, D.A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. 2019. *Direktori Hotel dan Jasa Akomodasi Lainnya*. <https://lampung.bps.go.id>. 13 Agustus 2020.
- Diviani, G.M. 2015 *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. *Jurnal Skripsi*.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hansen, Mowen, 2009. *Akuntansi Manajerial*. Edisi 8. Salemba Empat. Jakarta.
- Indriantoro, Nur & Supomo, B. (2006). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Janie, DNA. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press: Semarang.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi 8 .Prenhallindo, Jakarta.
- Siregar, E.2011. Pengaruh motivasi kerja, kinerja individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuaan kerja. *J. Pendidikan Penabur*. 10(16) : 81-93
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wasisto, E. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. *Advance* , Edisi Pebruari 2014.
www.google.go.id
www.lampung.bps.go.id
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52.