

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada RSUD Ngudi Waluyo)**

**Oleh:
Ferina Novianti**

**Dosen Pembimbing:
Ali Djamhuri, SE., M.Com., Ph.D., CPA., Ak
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya***

Abstract: Influence of Financial Incentive on Employees Performance between Motivation as an Intervening Variable (Study at Ngudi Waluyo Hospital). This research aims to examine the influence of financial incentive to employee performance and the effects of intervening variable in the form of motivation at Ngudi Waluyo Hospital. A method of the research uses a survey to 41 at Ngudi Waluyo Hospital employees. The sampling method used is random sampling (simple random sampling). To analyze of data, intervening analysis is employed. The results showed that financial incentive significant influence on the performance of employees. Intervening analysis show that financial incentives affect the performance of employees at hospitals Ngudi Waluyo through work motivation, which can be proved from the value of indirect influence through the motivation that is positive and significant. This result showed that with the policy of the right incentives and accepted by an employee would increase the performance of an employee at ngudi waluyo hospital.

Keywords: financial incentive, motivation, employee performance

Abstrak: Pengaruh Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Ngudi Waluyo). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan serta menguji efek mediasi variabel motivasi dari pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ngudi Waluyo. Metode penelitian menggunakan survey yang disebarakan terhadap 41 karyawan RSUD Ngudi Waluyo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode pengambilan sampel acak (*simple random sampling*). Dalam analisis data, metode yang digunakan adalah analisis intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis intervening menunjukkan bahwa insentif finansial mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Ngudi Waluyo melalui motivasi kerja, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung bernilai positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian insentif yang tepat dan diterima oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Ngudi Waluyo.

Kata Kunci: insentif finansial, motivasi, kinerja karyawan

Berkembangnya jaman dan teknologi menjadikan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis yang dihadapi. Hal ini mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan usaha guna

mencapai tujuan organisasi, termasuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). RSUD sebagai salah satu jenis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berupaya meningkatkan pelayanan rumah sakit baik pelayanan medis, pelayanan umum serta

teknologi yang digunakan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan suatu aset dan sumber daya bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia atau karyawan yang mampu bekerja dengan sangat baik sehingga dapat memberikan nilai tambah pada organisasi. Namun pada kenyataannya masing-masing karyawan memiliki karakteristik serta motivasi yang berbeda-beda. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memberikan perhatian dan usaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya.

Muljani (2002) menyatakan bahwa keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang karyawan yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Selain itu dengan adanya pemberian motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, maka dapat juga mendorong semangat kerja karyawan, karena salah satu tujuan motivasi adalah mendorong semangat kerja karyawan. Tujuan pemberian motivasi antara lain (1)

Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku; (12) Dan lain sebagainya (Hasibuan, 2010).

Vroom Dessler dikutip oleh Arrizal (1999) mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Gary Dessler, kenyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak, yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Hariandja (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Motivasi kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya insentif baik material maupun non material. Secara umum karyawan bekerja karena ingin memperoleh imbalan atau balas jasa dari organisasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan (Rivai,

2006:462).Salah satu bentuk yang dapat diberikan oleh organisasi adalah insentif.Insentif dapat digunakan sebagai alat motivasi. Beberapa alat motivasi meliputi: (1) Materiil Insentif: Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya. (2) Nonmateriil Insentif: Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya. (3) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani (Hasibuan, 2010:99).

Terpenuhinya insentif dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hariandja (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi.Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha

Stajkovic &Luthans (2001) melakukan penelitian dengan membandingkan pengaruh insentif dari empat pendekatan pada produktivitas.Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa insentif keuangan (finansial) meningkatkan kinerja sebanyak 32%.Dharmayanti (2015)

organisasi mencapai tujuannya.

Secara historis tujuan dari rumah sakit bukan untuk mencari keuntungan semata, namun rumah sakit difungsikan untuk melayani dan menyediakan sarana kesehatan untuk masyarakat.Di dalam organisasinya terdapat banyak aktivitas, yang diselenggarakan oleh pihak-pihak dari berbagai jenis profesi, baik profesi dokter, karyawan administrasi, petugas pelayanan dan beberapa jenis profesi lainnya.Rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan memuaskan, professional dengan harga bersaing, sehingga strategi dan kinerja rumah sakit tersebut harus berorientasi pada keinginan pelanggan (pasien) tersebut.

Rumah Sakit Umum Daerah Ngudi Waluyo merupakan instansi di bawah naungan pemerintah daerah yang bergerak di bidang sektor publik dengan memberikan pelayanan jasa kesehatan.Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit umum daerah bersifat sosial dan ekonomi dengan lebih mengutamakan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat.Rumah sakit umum daerah sebagai salah satu instansi pemerintahan harus mampu memberikan pelayanan yang optimal, sehingga seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya diharapkan dapat memberikan kinerja dan kontribusi yang optimal.Kinerja dan kontribusi optimal sangat berkaitan dengan motivasi masing-masing karyawan yang terdapat pada RSUD Ngudi Waluyo.Motivasi kerja dapat didasari oleh beberapa faktor baik kompensasi, insentif, dan budaya organisasi.Namun dalam penelitian ini lebih ditekankan pada pengaruh insentif finansial. juga melakukan penelitian pengaruh insentif finansial dan motivasi terhadap kinerja, hasilnya insentif finansial dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang menggunakan model penelitian dari Stankovi, Luthans

(2001) dan Dhamayanti (2015). Alasan penggunaan model penelitian ini karena interaksi antara konstruk telah diuji secara

METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Ngudi Waluyo yang berlokasi di Jalan Dr. Sucipto 5 Wlingi, Blitar. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanation research*). Penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Efendi, 2006). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dipakai untuk menguji pengaruh antara variabel insentif finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi jumlah 105 orang. Sampel adalah bagian dari populasi (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dapat digunakan rumus slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 karyawan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari responden yang digunakan untuk pengujian hipotesis yang diperoleh dari RSUD Ngudi Waluyo Wlingi mengenai pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Teknik yang digunakan dalam

empiris dan divalidasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif finansial (X). Insentif finansial dapat diartikan sebagai bentuk dorongan kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas prestasi karyawan yang dapat berupa uang maupun penghargaan. Menurut Nawawi (2003), insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar. Selanjutnya tujuan pemberian insentif menurut Mangkunegara (2002), adalah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005). Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan bagian karyawannya berdasar standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi (Z). Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi menurut Hariandja (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Berdasarkan definisi operasional variabel motivasi adalah (1) keinginan untuk memperoleh kebutuhan hidup, (2) keinginan mendapat jaminan masa depan, (3) keinginan mendapatkan kedudukan dalam organisasi, (4) keinginan mendapatkan penghargaan dari atasan, dan (5) keinginan untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil kerja.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert. Menurut Sugiyono (2008:93) skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dimana setiap karyawan yang memberikan tanggapan atau jawaban dalam kuesioner diberikan bobot tertentu yaitu: 1 (sangat tidak setuju) samapi dengan 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji konstruk variabel penelitian. Uji asumsi klasik juga digunakan untuk mendeteksi terhadap beberapa hal seperti normalitas, ada tidaknya multikolinearitas, dan heteroskedasitas (Mugiono, 2008). Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah analisis intervening (analisis *path*).

Gambaran umum distribusi sampel memaparkan jumlah kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang tidak kembali dan kuesioner kembali pada RSUD Ngudi Waluyo sehingga dapat diperoleh *respon rate* dan *usable respon rate*, sebagai berikut:

Kuesioner yang dibagikan	60
Kuesioner yang tidak kembali	19
Kuesioner kembali	41
Respon rate	41/60 = 68%
Usable respon rate	41/41 = 100%

Respon rate menunjukkan tingkat respon dari sampel penelitian sebesar 68% dari keseluruhan kuesioner yang dibagikan. Kuesioner yang dibagikan sebesar 60 kuesioner, sedangkan kuesioner yang kembali sebesar 41 kuesioner. *Usable respon rate* atau tingkat respon yang dapat digunakan dari keseluruhan kuesioner yang kembali adalah sebesar 100% dari 41 kuesioner yang kembali, 41 kuesioner terisi secara baik.

Responden yang merupakan karyawan dari RSUD Ngudi Waluyo dapat dijelaskan melalui usia, jenis kelamin, penghasilan, pendidikan terakhir dan masa kerja. Gambaran mengenai usia, jenis kelamin, penghasilan, pendidikan terakhir dan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Gambaran Responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin,

Penghasilan, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Prosentase
1.	Usia	20-30	6	15%
		31-40	20	49%
		41-50	13	32%
		>51	2	5%
2.	Jenis Kelamin	Pria	10	24%
		Wanita	31	76%
3.	Penghasilan	500.000 - 1.000.000	5	12%
		1.000.000 - 2.000.000	6	15%
		2.000.000 - 3.000.000	24	59%
		> 4.000.000	6	15%
		0	6	15%
		4.	Pendidikan Terakhir	SMP
SMA	7	17%		
Diploma	23	56%		
Sarjana	11	27%		
5.	Masa Kerja	1-5 th	7	17%
		6-10 th	8	20%
		11-15th	9	22%
		>16 th	17	41%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa responden yang berusia 31-40 tahun menempati urutan pertama dengan jumlah responden sebesar 20 orang (49%), diikuti usia 41-50 tahun dengan 13 responden (32%), usia diatas 50 tahun dengan jumlah responden 2 (5%) dan usia 20-30 dengan jumlah responden 6 (15%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin responden, diketahui bahwa terdapat 76% responden wanita dan 24% responden pria. Ini menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin wanita.

Dari tabel 4.1 yang juga dapat diketahui bahwa responden yang berpenghasilan Rp. 2.000.000 - 3.000.000 menempati urutan pertama dengan jumlah 24 (58%), diikuti dengan penghasilan Rp.

1.000.000 – 2.000.000 dan Rp. >4.000.000 dengan jumlah 6 responden (15%), dan penghasilan Rp. 500.000 – 1.000.000 dengan jumlah 5 (12%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpenghasilan sebesar Rp. 2.000.000 – 3.000.000. Untuk Pendidikan mayoritas responden sebesar 23 orang (56%) berpendidikan Diploma. Terdapat 11 (26%) responden yang berpendidikan sarjana dan 7 responden (17%) yang berpendidikan SMA. Masa kerja responden mayoritas diatas 16 tahun masa kerja dengan banyak responden sebesar 17 (41%), diikuti masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 9 (22%) responden, masa kerja antara 6-10 sebanyak 8 (20%) responden, dan yang terakhir masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7 (20%) responden.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan uji validitas, hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dikorelasikan terhadap nilai skor totalnya menunjukkan hasil yang lebih besar dibandingkan nilai r tabelnya. Jadi, item-item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pertanyaan valid. Instrumen dikatakan andal atau reliable jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas dengan nilai Alpha Cronbach sebesar $\geq 0,6$. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach dari variabel insentif finansial (0,885), motivasi kerja (0,855) dan kinerja (0,932) lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable untuk dilakukan uji regresi linier.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk data-data yang digunakan dalam pengujian hipotesis sehingga data-data tersebut bebas dari asumsi klasik. Uji asumsi

klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2006).

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* terhadap nilai insentif finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Bila probabilitas hasil uji *kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai *asymptotic significance* lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Berdasarkan pengujian *kolmogorov smirnov*, untuk nilai insentif finansial, motivasi dan kinerja menghasilkan koefisien *kolmogorov smirnov* sebesar 1,091, 0,895 dan 0,405 dengan nilai *asymptotic significance* > 0,05 yaitu sebesar 0,185 untuk insentif finansial, 0,400 untuk motivasi dan 0,997 untuk kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, sehingga perlu dilakukan pengujian multikolinieritas. Metode yang digunakan untuk uji multikolinieritas adalah *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance > 1 maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10 dan nilai tolerance < 1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel insentif finansial dan motivasi kerja menghasilkan nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance < 1. Pada variabel insentif finansial nilai VIF sebesar 1,859 dan nilai tolerance sebesar 0,538, untuk variabel motivasi nilai VIF dan tolerance sama dengan variabel insentif finansial. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada

model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006). Untuk itu berlaku ketentuan bahwa jika signifikan t lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya. Dari hasil uji korelasi *Rank Spearman* dapat diketahui bahwa insentif finansial dan motivasi memiliki probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Cara untuk menguji kelinieran persamaan regresi berganda adalah dengan menguji signifikansi dari kelinieran model regresi yang terbentuk melalui tabel ANOVA (*analysis of variance*). Rangkuman dari hasil regresi dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Model Regresi Linier antara Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	539.209	1	539.209	33.509	.000 ^a
Residual	627.572	39	16.092		
Total	1166.780	40			

Sumber: Data Diolah

Dari output pada model regresi di atas terlihat bahwa F hitung = 33,509 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka regresi di atas menjelaskan bahwa

terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel insentif finansial (X) terhadap motivasi (Z) sehingga regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja.

Tabel 3 Model Regresi Linier Berganda antara Insentif Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	621.065	3	310.532	26.899	.000 ^a
Residual	438.691	38	11.545		
Total	1059.756	40			

Sumber: Data Diolah

Dari output di atas terlihat bahwa F hitung = 26,899 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, maka regresi diatas menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel insentif finansial (X) dan motivasi kerja (Z) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Dalam menganalisis pengaruh insentif finansial terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja karyawan RSUD Ngudi Waluyo dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* hasil regresi antara insentif finansial terhadap motivasi kerja dan insentif finansial serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Insentif Finansial terhadap Motivasi Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	t-value (t)	Standardized Coefficients Beta	p-value (sig.)	Keterangan
Constant	20,820				
Insentif Finansial (X)	0,503	5,789	0,680	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dirumuskan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = 20,820 + 0,503 X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 20,820 menyatakan bahwa jika variabel insentif finansial sebesar nol, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 20,820.
2. Nilai variabel X sebesar 0,503 menyatakan setiap kenaikan sebesar satu satuan insentif finansial maka akan menaikkan motivasi kerja sebesar 0,503. Namun sebaliknya, jika insentif finansial turun sebesar satu satuan, motivasi juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,503.

Tabel 5 Insentif Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	t-value (t)	Standardized Coefficients Beta	p-value (sig.)	Keterangan
Constant	4,105				
Insentif Finansial (X)	0,215	2,141	0,305	0,039	Signifikan
Motivasi (Z)	0,500	3,689	0,525	0,001	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dirumuskan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,105 + 0,215 X + 0,500 Z$$

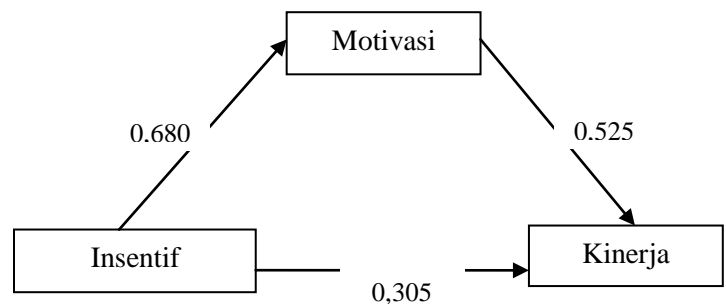
Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,105 menyatakan bahwa jika variabel insentif finansial dan motivasi sebesar nol, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 4,105.
2. Nilai variabel insentif finansial sebesar 0,215 menyatakan setiap kenaikan sebesar satu satuan insentif finansial maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,215. Namun sebaliknya, jika insentif finansial turun sebesar satu satuan, kinerja juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,215 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. Nilai variabel motivasi sebesar 0,500 menyatakan setiap kenaikan sebesar satu satuan motivasi maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,500. Namun sebaliknya, jika motivasi turun sebesar satu satuan, kinerja juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,500 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Uji ketepatan model (Uji F) digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (independen) yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2006). Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 26,899 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel insentif finansial (X) dan motivasi (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) sehingga model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk membuktikan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara insentif finansial terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara insentif finansial terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung insentif finansial terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung insentif finansial terhadap kinerja, maka motivasi kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara insentif finansial terhadap kinerja. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai *standardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut:

Analisis Intervening Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja



Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung insentif finansial terhadap kinerja sebesar 0,305. Sementara pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja untuk insentif finansial yaitu $0,680 \times 0,525 = 0,357$. Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung insentif finansial melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsung dengan selisih sebesar 0,052. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, atau dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

menjadi variabel yang memediasi antara insentif finansial terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil uji regresi linier, insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stankovic & Luthans (2001). Pemberian insentif finansial yang lebih layak kepada karyawan, sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan karyawan, diharapkan karyawan dapat bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian insentif yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Ngudi Waluyo.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis intervening variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Dharmayanti (2015). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja adalah melalui insentif finansial. Adanya rasa puas atas insentif finansial yang diberikan akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih fokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada tidak seluruh karyawan RSUD Ngudi Waluyo yang menjadi obyek survei. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya,

penelitian selanjutnya dapat dilakukan studi kasus terhadap obyek yang berbeda atau dilakukan melalui survei, sehingga dapat diperoleh hasil berbeda dan lebih luas atas masalah insentif finansial dan motivasi.

Implikasi pada penelitian ini memberikan saran bagi RSUD Ngudi Waluyo dan RSUD lainnya untuk senantiasa memperhatikan aspek-aspek internal organisasi yang dapat mendukung karyawan secara berkesinambungan maupun optimal meliputi insentif finansial dan motivasi kerja. Hal ini memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan RSUD Ngudi Waluyo secara keseluruhan terkait dengan individu-individu yang berperilaku didalam organisasi tersebut untuk senantiasa berkreasi dan berinovasi demi kelangsungan hidup maupun kemajuan organisasi secara selaras dengan kebutuhan dan perkembangan jaman.

DAFTAR RUJUKAN

- Arrizal. 1999. Motivasi Kerja dapat Dibangkitkan dengan Pemberian Tunjangan Pegawai. *Kajian Bisnis, No. 17, pp.23-27.*
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2.* Prenhallindo: Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. *JRBI, Vol.1 No.1, pp.63-74.*
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Grasindo: Jakarta.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya: Jakarta.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No.2.
- Mugiono, 2008.Modul Aplikasi Komputer Statistik. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks: Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta:Bandung.
- Winardi. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Citra Aditya Bakti: Bandung.