

# Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi

## (EFFECTS OF SOCIAL SUPPORT AND INCENTIVES AT THE PERFORMANCE ON EMPLOYEE KUD TRI JAYA SRATEN BANYUWANGI REGENCY)

Bibit Muhaimin, Rudy Eko Pramono, Sutrisno  
Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: bbtmuhaimin@yahoo.co.id

### Abstract

Every employee who works certainly needs the support of people at his surroundings. However, not all employees get this. Employees who work are also in need of appropriate stimulus, so they have better performance. This study was aimed to examine and analyze the effect of social support and incentives on employee performance at KUD (Village Unit Cooperative) Tri Jaya Sraten Banyuwangi Regency. Based on the background and formulation of the problems, this research is classified as an explanatory research. The research population was all employees of KUD Tri Jaya Sraten with total of 50 people. This research used the research population method (census) in which the research objects were all employees of KUD Tri Jaya Sraten Banyuwangi Regency. This research used two types of data resources, namely primary data and secondary data. The primary data were obtained from interviews and questionnaires. While the secondary data were obtained from articles, journals, and the Internet. Variables used were three variables; two independent variables and dependent variable. Data analysis method used was multiple linear regression. Based on the results of multiple linear regression calculation, it could be seen that social support affected positively and significantly on the employee performance by 0.418, while incentives gave a positive and significant effect on the employee performance by 0.407. This showed that the employee performance was simultaneously affected by social support and incentives by 0.555 or about 55.5%. This research showed that social support and incentives strongly and significantly affect employee performance of KUD Tri Jaya Sraten Banyuwangi Regency.

**Keywords:** social support, incentives, performance

### Pendahuluan

#### 1. Latar Belakang

Menurunnya prosentase penggunaan tenaga kerja manusia terutama dalam dunia industri. Untuk mengimbangi kemajuan IPTEKS tersebut, perusahaan perlu melakukan upaya pengelolaan sumber daya yang dimilikinya, karena pada dasarnya kemajuan IPTEKS harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik untuk mengoprasikan faktor produksi tenaga kerja manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta satuanya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat. Untuk mencapai efisiensi dan produktivitas tinggi dari karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya. Hal ini didukung oleh pernyataan Hasibuan (2001:10), "manajemen sumber daya

manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat".

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pastinya membutuhkan dukungan dari orang yang berada di sekitarnya, baik dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari keluarga. Menurut Muluk (dalam Isnovijanti 2002), "dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril". Pada dasarnya seorang karyawan merasa diakui keberadaanya oleh karyawan lain dan juga atasanya apabila mendapatkan suatu dukungan sosial, karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh yang lainnya. Dalam mereka bekerja terkadang merasa beban pekerjaanya terlalu berat yang tidak bisa mereka selesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain. Masalah yang sedang dihadapi karyawan tersebut, kemudian memberikan solusi pemecahan masalahnya, bila perlu melakukan bantuan secara langsung baik dari segi fisik maupun finansial. Hal ini merupakan suntikan moral yang penting bagi karyawan tersebut agar memiliki motivasi yang

tinggi dalam bekerja. Selain dukungan sosial yang tidak kalah penting mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi adalah insentif.

Insentif merupakan salah satu perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerjanya lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di luar gaji karyawan. "Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi" (Gorda, 2004:141). Lebih dari sekedar kerja keras untuk mendapatkan penghasilan insentif lebih tinggi, karyawan didorong untuk memikirkan cara-cara melakukan pekerjaan secara efektif, mengurangi pemborosan, prosedur dan material. Insentif yang diberikan harus tepat, supaya tercipta kinerja organisasi yang baik.

Koperasi Unit Desa (KUD) Tri Jaya Sraten merupakan salah satu koperasi yang bergerak dalam bidang jasa antara lain : penjualan, simpan pinjam, Toko pertanian dan penggilingan padi. Koperasi ini pada tahun 2011 memperoleh pendapatan sebesar 1.635.966.644 meningkat pada tahun 2012 sebesar 1.926.229.112 dan mendapatkan koperasi berprestasi tingkat 1 Propinsi Jatim pada tahun 2003 sedangkan pada tahun 2011 berpredikat pengelola usaha ritel koperasi terbaik Kabupaten Banyuwangi. Koperasi ini berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada para pelanggannya. Salah satu bentuk dukungan sosial yang ada di KUD Tri Jaya Sraten, karyawan saling membantu dengan karyawan lain yang sedang membutuhkan bantuan ketika bekerja, berupa dukungan moril, nasihat maupun informasi. Sedangkan insentif yang ada dalam koperasi ini berupa uang lembur, tunjangan sakit, Tunjangan Hari Raya (THR) dan liburan. Tidak semua karyawan mendapatkan uang lembur dan tunjangan sakit, hanya karyawan yang sedang lembur dan sedang sakit saja yang mendapatkannya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan THR dan liburan adalah semua karyawan tetap. Semua itu dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya supaya lebih baik. Oleh karena itu, koperasi ini memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Koperasi ini mengerti bahwa karyawan membutuhkan dukungan sosial dalam pekerjaannya serta memberikan insentif yang dijadikan perangsang dalam mereka bekerja menjadi lebih bersemangat sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Apabila kinerja karyawan sudah baik maka kinerja dari organisasi juga akan meningkat, sehingga akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh koperasi.

2. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

a) Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi ?

b) Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi ?

c) Bagaimana pengaruh dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi ?

### 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

a. Membuktikan dan menganalisis adanya pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi.

b. Membuktikan dan menganalisis adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi.

c. Membuktikan dan menganalisis adanya pengaruh dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi.

### 4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

a. Bagi Peneliti  
Penelitian ini sebagai salah satu upaya mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia serta sebagai sumbangsih pemikiran dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku perkuliahan.

b. Bagi Akademisi  
Penelitian ini merupakan suatu media untuk membuktikan lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia pada kondisi yang nyata. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai hubungan dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia tidak terlepas dari sebuah organisasi baik kelompok maupun individu. Manajemen sebagai perencana mengatur dan pengawasan. Antara organisasi dan manajemen adalah dua ilmu ibarat dua sisimata uang yang tidak bisa terpisahkan antara satu dengan yang lainnya . Kedua fenomena ilmu ini adalah suatu fenomena dalam masyarakat, dimana setiap lini kegitan seseorang tidak terlepas dari organisasi dan manajemen yang terkait pelaksanaannya pengorganisasian penggerakan serta pengawasan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2001:10),” manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Manajemen Sumber

Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

## 2 Dukungan Sosial

Menurut Muluk (dalam Isnovijanti, 2002) dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan, dan moril. Dukungan atau bantuan yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial akrab dengan individu yang menerima bantuan. Bentuk dukungan ini dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, atau pun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai.

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Smet (1994) yang menyatakan bahwa, "dukungan sosial adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan". Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai. Host dan Wells, (dalam Isnovijanti, 2002), "dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi, dan dukungan instrumen yang diterima individu sebagai anggota jaringan social". Bantuan yang diperoleh dalam hubungan interpersonal dibutuhkan untuk menunjang kelancaran organisasi.

## 3 Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2001: 117), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Menurut T. Hani Handoko (2001:176), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah

ditetapkan". Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

## 4 Kinerja

Kata "kinerja" belakangan ini menjadi topik yang hangat di kalangan pengusaha dan kalangan administrator. Kinerja seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi/badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektivitas dan efisiensi. Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu kunci mengembangkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Ginanjar 2013) kinerja merupakan standar seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

5. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a) Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi
- b) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi

## METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Efendi, 1995 : 256).

### 2. Jenis Data

Berdasarkan cara memperolehnya data terbagi atas :

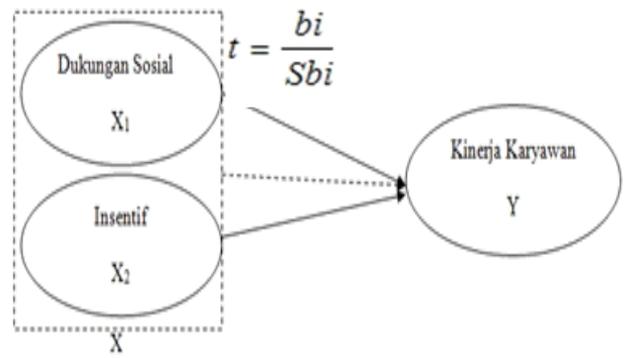
- a) Data primer dalam penelitian ini adalah berupa jawaban responden dari kuesioner atas pertanyaan dan pernyataan yang telah diajukan.
- b) Data skunder dalam penelitian ini adalah informasi mengenai profil perusahaan, visi serta misi, manajemen KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi laporan – laporan, dokumen, literatur, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2006:134) adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai populasi adalah seluruh karyawan KUD Tri Jaya Sragen. Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subjek lebih dari 100 diambil 10% sampai 15% dari populasi. Jumlah karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi 50 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *Independent Variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *Dependent Variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2007:174). Bentuk regresi linier berganda dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Model Analisis

Dimana :

- t = thitung.
- Bi = bobot regresi.
- Sbi = standart deviasi dari variabel bebas.

tahap untuk menguji signifikansi adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
  - H0 :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$  (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)
  - Ha :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$  (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

- 2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* sebesar 95%

- 3) Membandingkan tingkat signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan dibawah ini:

- 1) Apabila signifikansi < 0,95 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila signifikansi > 0,95 berarti Ho diterima dan Ha ditolak, jadi semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

6. Uji F (F-Test)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002:86). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y dengan  $\alpha$  sebesar 0,1 atau 10%. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-k)}$$

F = pengujian secara simultan  
R2 = koefisien

determinasi  
k = banyaknya variabel  
n = banyaknya sampel

Model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

y = kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta pada  $X_1, X_2, |$

$b_1 \dots b_2$  = koefisien parameter regresi

$X_1$  = variabel tentang dukungan sosial

$X_2$  = variabel tentang insentif

5. Uji t

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan uji t pada  $\alpha = 0,05$  atau  $p < 0,05$  sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Keputusan untuk menolak atau menerima  $H_0$  dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan formulasi sebagai berikut.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,1 atau 10%) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,1 atau 10%) berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Dengan Keterangan:

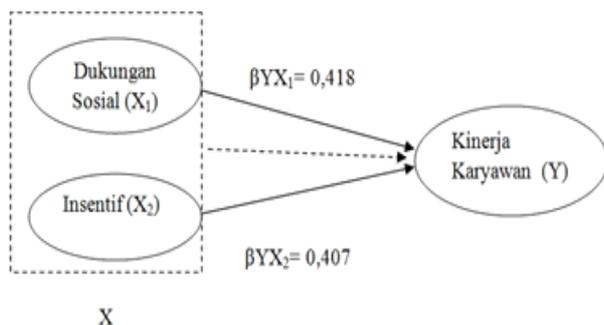
$H_0$  = Variabel dukungan sosial dan insentif tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen.

$H_a$  = Variabel dukungan sosial dan insentif memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen.

## Hasil Penelitian

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel X, dengan variabel Y, yaitu: Dukungan Sosial ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu hitung statistik yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) v.16 for Window. Hasil dari analisis linier berganda ditunjukkan dengan Gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2 : Analisis Regresi Linier Berganda Berdasarkan Gambar 2 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,138 + 0,418 X_1 + 0,407 X_2 + e$$

#### 1). Konstanta (a)

Nilai konstanta memberikan informasi bahwa, jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 0,138.

#### 2). Dukungan Sosial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Nilai koefisien Dukungan Sosial untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,418. Hal ini mengandung arti bahwa semakin bagus dukungan sosial akan meningkatkan kinerja Karyawannya.

#### 3). Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ )

Nilai koefisien insentif untuk variabel  $X_2$  sebesar 0,407 Hal ini mengandung arti bahwa insentif dalam KUD TRI Jaya Sragen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

### 2. Uji t (t-test)

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada  $\alpha = 0,05$  atau  $p\text{-value} < 0,05$  sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Seperti yang ditampilkan pada Tabel 1, sebagai berikut;

Nilai koefisien dan pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 yang menampilkan nilai beta, dan nilai p ( $p\text{-value}$ ) sebagai berikut :

Tabel 1 Nilai Koefisien Dan Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	p-value	Hasil
Dukungan Sosial	Kinerja Karyawan	0,418	0,002	Ho ditolak
Insentif	Kinerja Karyawan	0,407	0,002	

Sumber: Data Primer

1. Pengaruh Langsung dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : dukungan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 17. Dengan Uji t, diperoleh nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,002. Karena  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya adalah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen.

2. Pengaruh langsung insentif terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : Insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 17. Dengan adanya uji t, maka diperoleh nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,002. Karena  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Maka kesimpulannya adalah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen.

### 3. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002;86). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,1 atau 10%. Apabila nilai  $F_{hitung}$  perhitungan lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  maka

hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis uji F dengan menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) for Windows versi 20 ditampilkan pada Tabel 2:

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.388	2	2.694	29.307	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.321	47	.092		
	Total	9.709	49			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer

Dari Tabel 2 diperoleh nilai Fhitung sebesar 29,307 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung (29,307)>Ftabel (2,42), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai 0,000<0,1; maka H1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) dukungan sosial dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan analisis yang dilakukan diketahui dukungan sosial dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi.

### 4. Pengaruh Dukungan Sosial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis diketahui nilai koefisien Dukungan Sosial untuk variabel X1 berpengaruh sebesar 0,418 terhadap variabel Y kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen. Hal ini mengandung arti bahwa semakin bagus dukungan sosial akan meningkatkan kinerja Karyawannya. Pencapaian kinerja yang baik tanpa mendapatkan dukungan sosial sulit terwujud dengan mendapatkan dukungan sosial karyawan bisa bekerja lebih bersemangat dan lebih baik karena pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan dukungan dari orang lain. Dukungan sosial adalah suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat pemberian bantuan yang dapat berupa empati yang diberikan melalui proses komunikasi, kontak sosial yang pada akhirnya akan mendapatkan kesenangan, penghargaan dari orang yang mendapatkan bantuan, serta perasaan diperhatikan dari orang yang menerima bantuan atau dukungan.

Pemberian dukungan ini meliputi perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan, kedua adalah bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis, dan ketiga yaitu dukungan dalam bentuk pemberian dorongan berupa penilaian atau umpan balik.

Dukungan sosial mempengaruhi aspek psikologis sehingga karyawan bekerja lebih tenang, loyal dan termotivasi dalam bekerja dan sebagainya sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik. Artinya apabila individu dengan dukungan sosial tinggi maka kinerja juga tinggi, sedangkan apabila individu dengan dukungan sosial rendah maka kinerja juga rendah.

### 5. Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis diketahui nilai koefisien insentif untuk variabel X2 sebesar 0,407 Hal ini mengandung arti bahwa insentif dalam KUD TRI Jaya Sragen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Memberikan insentif yang mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya (kinerja). Pemberian insentif ini merupakan suatu bentuk penghargaan (reward) atas prestasinya, dan dengan insentif ini ternyata dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pemberian insentif ini, memungkinkan antar karyawan untuk saling berlomba untuk meraih level yang sama dengan rekan lainnya dalam pencapaian kinerja yang baik, sehingga secara keseluruhan akan menyebabkan peningkatan produktivitas organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

### 6. Pengaruh Dukungan Sosial (X1) dan Insentif(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan dengan metode analisis linier berganda, diperoleh nilai Fhitung sebesar 29,307 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung (29,307)>Ftabel (2,42), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai 0,000<0,1; maka H1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) dukungan sosial dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh dukungan sosial dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. Pengaruh yang signifikan tersebut menggambarkan adanya sumbangsih dari kedua variabel yang diteliti didalam penelitian ini. Dukungan sosial dan insentif merupakan hal yang harus dimiliki oleh pengelola organisasi guna meraih kinerja karyawan yang baik didalam KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi.

Manusia sebagai makhluk sosial pasti membutuhkan dukungan dari orang lain. Demikian juga, karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan tentu sangat membutuhkan dukungan sosial dari pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dan tentu saja atasan kita. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dan bisa juga mengurangi dampak stress yang mereka dapatkan pada saat bekerja maupun dalam rumah

tangga. Keterlibatan keluarga, teman maupun atasan kerja dapat memberikan dukungan khususnya bagi yang memiliki kebutuhan khusus dan tidak didapatkan dalam pekerjaan maupun tempat kerja. Dukungan itu bisa bersifat langsung maupun tidak langsung. Ternyata dari penelitian ini dihasilkan kesimpulan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh cukup besar dalam mendukung aspek psikologi karyawan, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tenang, dapat berkonsentrasi dengan baik, menjadi loyal, termotivasi bekerja dan sebagainya. Oleh karena itu, dukungan sosial harus ada dalam perusahaan supaya karyawan menjadi solid sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Insentif merupakan faktor yang penting dalam perusahaan sebagai perangsang bagi karyawan untuk melakukan kerja sesuai standar atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, insentif harus ada dalam perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik dan tujuan dari KUD Tri Jaya Sragen dapat tercapai. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang baik harus memiliki dukungan sosial dan insentif untuk menggerakkan dan melaksanakan tujuan koperasi sesuai dengan visi, misi, serta tujuan tersebut dapat tercapai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Dukungan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi dan hasil analisis data tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Dukungan sosial (X1) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karyawan yang bekerja akan senang bila mendapatkan dukungan, perasaan senang ini membuat karyawan lebih giat lagi bekerja. Sehingga muncul kinerja karyawan yang diharapkan.
2. Insentif (X2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Insentif tidak boleh dilupakan oleh perusahaan, bisa dijadikan alat untuk mengiming-imingi karyawan agar pekerjaannya berkualitas yang nantinya akan menyebabkan kinerja yang baik.
3. Dukungan sosial (X1) dan Insentif (X2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karyawan senang bila merasa dihargai keberadaannya oleh perusahaan terutama diikuti sertakan dalam proses pengambilan keputusan selain itu pemberian insentif kepada karyawan merupakan alat untuk memberikan rangsangan kepada karyawan untuk memberikan potensi yang dimilikinya kepada perusahaan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini berdasar dari meningkatnya kinerja karyawan yang dimilikinya, terwujudnya kinerja yang optimal tidak dapat dipisahkan dari adanya titik temu tujuan antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 2. Saran

- a. Dukungan sosial harus tetap dipertahankan dan terus ditingkatkan karena dengan adanya dukungan sosial karyawan lebih termotivasi dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai keberadaannya serta memberikan insentif yang tepat dan lebih baik dapat bervariasi dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- b. Penelitian ini masih perlu ditindak lanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya antara lain dengan menambahkan dengan beberapa variabel lain seperti ketegasan pemimpin, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja supaya diperoleh hasil yang lebih baik.

## Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kepala KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi yang memperbolehkan koperasinya menjadi objek penelitian dan seluruh karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi yang telah memberikan bantuan informasi dan bersedia mengisi kuisioner yang telah diberikan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja : STIE Satya Dharma.
- Hasibuan S.P, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Riduwan. 2007. *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung . Alfabeta.
- Singarimbun, Masri. Dan Sofian, Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, Andi. 2008. *Statistika dalam kajian Deskriptif Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Prenada Media Group.

### Skripsi

- Wibowo, Ginanjar Priambodo. 2013. *Analisis Pengaruh Strees Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Sentosa*

*General Kontraktor Di Jember.* Skripsi.  
Universitas Jember.

**Internet**

Bart, Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta :  
PT Gramedia Widiasarana Indonesia.[21  
Maret 2013].

Isnovijanti. 2002. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap  
Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus  
Pada Polres Pati Jateng)*. [ 5 April 2013].

