

## Persepsi Kebijakan Sistem Insentif, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah)

*Perception of incentive system policy, motivation, and employee work performance  
(Case Studies on PT. BPR Nur Semesta Indah)*

Risca Marifah

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: riskamarifah88@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pengumpulan data dilakukan dengan menyediakan pertanyaan dalam bentuk kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang menerima upah insentif dan bonus (Admin, Account Officer ) dan telah menjabat minimal 1 tahun dalam bidangnya. Sebanyak 50 kuisioner yang dikirim dan 44 kuisioner yang kembali. Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis dengan SPSS versi 15. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian secara tidak langsung motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan persepsi kebijakan sistem insentif dan prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, prestasi kerja karyawan, persepsi kebijakan sistem insenti, analisis jalur.

### Abstract

*This study aims to examine the effect of the perception of incentive system policys on employee work performance with work motivation as an intervening variable. Collecting Data done by providing questions in the form of questionnaire distributed to employees of PT . BPR Nur Semesta Indah. Samples were selected using purposive sampling method . Respondents in this study were employees who receive incentive pay and bonuses ( Admin , Accounts Officer ) and have served a minimum of 1 year in the field. A total of 50 questionnaires were sent and 44 questionnaires were returned . The data obtained is then processed and analyzed with SPSS version 15 . The statistical methods used to test hypotheses are path analysis and t-test. The results of this study indicate that direct perception of incentive system policy has positive and significant impact on employee work performance. Perception of incentive system policy has positive and significant impact on work motivation.. Work motivation has positive and significant impact on employee work performance. Then indirectly work motivation can' t mediate the relationship perception of incentive system policy and employee work performance*

**Keywords :** work motivation , employee work performance , perception of incentive system policy, path analysis .

### Pendahuluan

Kegiatan sektor usaha di bidang jasa seperti bank perkreditan rakyat semakin pesat pertumbuhannya. Dalam era globalisasi saat ini, semakin banyak bermunculan perusahaan yang bergerak dalam usaha sejenis sehingga perusahaan yang bersangkutan harus berhati-hati dalam

mengelola usahanya. Keberadaan globalisasi dalam dunia usaha mau tidak mau mendorong suatu usaha untuk lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu

perusahaan sangat diperlukan, dengan tujuan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan yang lebih dari para pesaing untuk dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat.

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat pengelolaan kinerja sumber daya manusia merupakan suatu upaya penting yang dilakukan oleh sebuah perusahaan agar tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja para karyawannya. Menurut Umar (2004) dalam Kusen (2006), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan

kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Melalui sistem kompensasi dengan jenis yang beragam, kinerja karyawan yang menurun atau kurang maksimal diharapkan dapat ditingkatkan sebagai motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu sistem kompensasi tersebut adalah berupa pemberian bonus atau insentif yang diberikan secara langsung kepada karyawan dengan jangka waktu harian, mingguan atau bulanan.

Menurut Handoko (2011), sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Tujuan insentif diberikan di maksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya kepada perusahaan yang melebihi standart, dalam hal dapat berupa insentif materil dan insentif non materil (Siagian, 2001). Sistem kompensasi merupakan mekanisme penting untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dianggap tidak akan dapat berfungsi dengan efektif jika tidak memiliki sistem kompesasi yang baik.

Pada dasarnya kebijakan sistem insentif yang telah dirancang harus dapat menciptakan motivasi bagi karyawan. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2005). Motivasi yang ditimbulkan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi dari karyawan dipastikan akan berpengaruh pada kinerja mereka dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2002) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pemberian insentif pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi karyawan agar prestasi kinerjanya meningkat. Sehingga Kinerja karyawan akan semakin baik tergantung bagaimana persepsi mereka terhadap program-program yang direncanakan dan diimplementasikan oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai proses penyusunan anggaran yang dikaitkan dengan kinerja manajerial, sudah sering dilakukan untuk mengetahui hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial tetapi ada hasil antara penelitian satu dengan yang lainnya masih kontradiktif atau belum konsisten. Hasil penelitian Evi Gantowati (2006) mengenai desain kompensasi insentif terhadap kinerja manajer puncak dan pekerja produksi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, menunjukkan bahwa desain kompensasi insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja manajer puncak, pekerja produksi dan pekerja penjual. Sedangkan berdasarkan *path analysis* yang dilakukan, motivasi tidak dapat berperan sebagai variabel

intervening. Penelitian Haristryanto (2012) mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang termasuk didalamnya gaji dan tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Sedangkan untuk variabel bonus dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Pada penelitian ini untuk menguji keterkaitan hubungan antara persepsi kebijakan sistem insentif dan prestasi kerja karyawan, peneliti menggunakan variabel intervening yaitu motivasi kerja. Penelitian ini ingin menguji sejauh mana motivasi kerja berpengaruh dan berperan diantara hubungan persepsi kebijakan sistem insentif dengan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek penelitian PT BPR Nur Semesta Indah yang bergerak dalam bidang jasa keuangan untuk melayani kepentingan masyarakat. Produk yang ditawarkan salah satunya adalah pemberian kredit. Dalam rangka pemberian kredit kepada nasabah tentunya tidak lepas dari adanya kredit bermasalah (NPL) atau kredit macet. Berbagai upaya telah dilakukan perusahaan dalam menangani masalah tersebut, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen menerapkan sistem insentif kepada karyawan bagian admin dan account officer (AO).

Motivasi dalam penelitian ini disebabkan karena peneliti ingin mengetahui persepsi karyawan atas penerapan sistem insentif terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan dalam rangka menyusun sistem insentif yang sesuai bagi karyawan PT BPR Nur Semesta Indah. Dimana tujuan pemberian insentif atau bonus kepada karyawan dilakukan agar perusahaan serta karyawan didalamnya mampu menekan angka terjadinya kredit bermasalah (NPL) dan meningkatkan outstanding mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu apakah persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, apakah persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, apakah persepsi kebijakan sistem insentif mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan variabel intervening motivasi kerja. Sehingga dari paparan di atas dapat diambil hipotesis yaitu:

$H_1$  = Persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja.

$H_2$  = Persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja

$H_3$  = Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_4$  = Persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

## Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari data asli (tidak melalui media perantara) dengan menggunakan metode survey melalui teknik kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada responden (Indriantoro dan Supomo, 1999:147). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan persepsi kebijakan sistem insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan pada PT BPR Nur Semesta Indah. Sampel pada penelitian ini adalah pihak-pihak yang memegang jabatan admin dan Account Officer (AO) dengan minimal 1 tahun jabatan.

Dalam penelitian ini ada 3 variabel yang diukur yaitu persepsi kebijakan sistem insentif (X), motivasi kerja (Z), dan prestasi kerja karyawan (Y). Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut adalah skala *likert*. Untuk menguji kualitas data digunakan uji validitas dengan standar jika koefisien korelasi ( $r$  hitung) lebih besar dari nilai kritis ( $r$  tabel) maka dapat dikatakan valid. Selain dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dapat juga dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2011), serta uji reliabilitas dengan menghitung nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel. Suatu alat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal probability plot*. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar grafik *scatterplot*.

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat (Ghozali, 2005). Model persamaan regresi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

$$Z = pZX + e_1 \quad (1)$$

$$Y = pYX + pYZ + e_2 \quad (2)$$

Dimana :

- P : koefisien regresi variabel
- X : persepsi kebijakan sistem insentif
- Z : motivasi kerja
- Y : prestasi kerja karyawan
- $e_1$  dan  $e_2$  : residual atau prediction error

Selain itu uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%)

untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika terjadi sebaliknya, yaitu nilai signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Perhitungan jalur menjelaskan tentang partisipasi anggaran (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kecukupan anggaran (Z) dan kinerja manajerial (Y) (Ghozali, 2011).

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

## Hasil Penelitian

Hasil penelitian untuk menguji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pertanyaan dari penyebaran kuesioner. Suatu data dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  tabel = 0,288) selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dikatakan valid (Ghozali, 2011:52). Dari hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel persepsi kebijakan sistem insentif, variabel motivasi kerja, serta variabel prestasi kerja karyawan mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data yang diperlukan.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$\alpha$	Keterangan
X	0,608	Reliabel $\alpha > 0,6$
Z	0,610	
Y	0,631	

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan, dengan kata lain reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil penelitian relative konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali terhadap subjek yang sama. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0,6 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60.



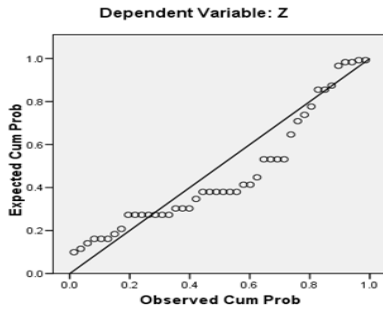
Hasil pengujian asumsi klasik dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik dimana dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

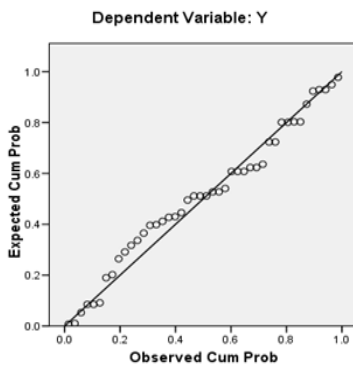
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik hasil uji normalitas terhadap model regresi yang dapat dilihat pada gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Prosedur dilakukan adalah mendeteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatter plot* dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada bagian ini menjelaskan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Masing-masing jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung atas partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui variabel *intervening* kecukupan anggaran dan masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

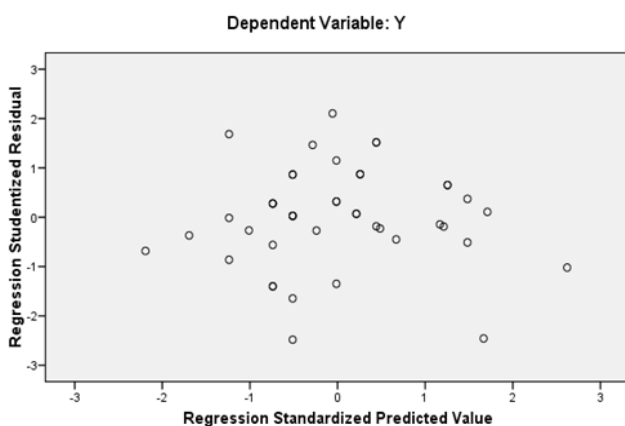
Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur ( $\beta$ )	t-hitung	p-value	Ket
1	X	Z	0,42	3,04	0,004	Signifikan
2	X	Y	0,26	2,27	0,029	Signifikan
3	Z	Y	0,59	5,11	0,000	Signifikan

**a. Pengaruh variabel persepsi kebijakan sistem insentif (X) terhadap motivasi kerja (Z)**

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat untuk pengujian variabel persepsi kebijakan sistem insentif terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,424 dengan nilai t hitung sebesar 3,035 dengan dengan *p-value* sebesar 0,004. Karena nilai *p-value* lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap motivasi kerja.

Scatterplot



### b. Pengaruh variabel persepsi kebijakan sistem insentif (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat untuk pengujian variabel persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,262 dengan nilai t hitung sebesar 2,265 dengan dengan  $p$ -value sebesar 0,029. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,029 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

### c. Pengaruh Variabel motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar sebesar 0,591 dengan nilai t hitung sebesar 5,105 dengan dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut maka model persamaan analisis jalur (*path analysis*) yang diperoleh sebagai berikut:

$$Z = 0,424 ZX + e1 \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = 0,262 YX + 0,591 YZ + e2 \quad (\text{persamaan 2})$$

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan t-test dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Nilai signifikansi persepsi kebijakan sistem insentif (X) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0,004 kurang dari 0,05. Hal ini menyatakan ada pengaruh signifikan antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_1$  pada penelitian ini dapat diterima dan menyatakan bahwa persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai signifikansi persepsi kebijakan sistem insentif (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,029 kurang dari 0,05. Hal ini menyatakan ada pengaruh signifikan antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_2$  pada penelitian ini dapat diterima.

Nilai signifikansi motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menyatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_3$  pada penelitian ini dapat diterima.

Dalam menghitung jalur pengaruh variabel-variabel baik secara langsung (*direct effect*) maupun secara tidak langsung (*indirect effect*) dijelaskan sebagai berikut :

#### A. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

1. Besarnya pengaruh variabel persepsi kebijakan sistem

insentif (X) terhadap motivasi kerja (Z) secara langsung sebesar 0,424 atau sebesar 42,4%

2. Besarnya pengaruh variabel persepsi kebijakan sistem insentif (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,262 atau sebesar 26,2%

3. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,591 atau sebesar 59,1%

#### B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh variabel persepsi kebijakan sistem insentif (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) =  $0,424 \times 0,591 = 0,251$

Besarnya pengaruh variabel persepsi kebijakan sistem insentif (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) secara tidak langsung sebesar 0,251 atau sebesar 25,1%.

Pengaruh langsung persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,262, sedangkan pengaruh tidak langsung persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi yaitu sebesar 0,251. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jalur yang lebih efektif adalah jalur antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Persepsi Kebijakan Sistem Insentif terhadap Motivasi Kerja

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,424. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem insentif yang diterapkan maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah. Kondisi tersebut berarti bahwa kebijakan sistem insentif yang diterapkan PT BPR Nur Semesta Indah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya ( $H_1$  diterima).

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gantjowati (2006), Gandasari (2012), Mayang (2012) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa desain kompensasi insentif atau sistem insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Sarwoto (1997), yang menyatakan bahwa salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti insentif akan memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Handoko (2001) Insentif adalah alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

## B. Pengaruh Persepsi Kebijakan Sistem Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, persepsi kebijakan sistem insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,262. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa PT BPR Nur Semesta Indah telah melaksanakan program insentif dengan cukup baik. Sehingga dengan adanya penerapan program insentif yang cukup baik tersebut memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan terbukti kebenarannya ( $H_2$  diterima).

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujatmoko (2007), Frenty (2008), Gandasari (2012), dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kebijakan sistem insentif dan insentif yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002), Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar. Selanjutnya dalam penelitian Frenty (2008), insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

## C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,591. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan PT BPR Nur Semesta. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan terbukti kebenarannya ( $H_3$  diterima).

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi (2008), Gandasari (2012) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Umi (2008) motivasi kerja adalah adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2002), Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

## D. Pengaruh Persepsi kebijakan Sistem Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Hasil perhitungan untuk mencari pengaruh persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja dengan membandingkan angka antara pengaruh langsung (X terhadap Y) yaitu sebesar 0,262 atau 26,2% dengan angka antara pengaruh tidak langsung ( X terhadap Y dengan Z sebagai variabel *intervening*) yaitu sebesar 0,251 atau sebesar 25,1%. Dari nilai yang dibandingkan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Nur Semesta Indah. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* tidak terbukti kebenarannya ( $H_4$  ditolak).

Temuan ini mendukung penelitian Gantowati (2006) yang berjudul, “Pengaruh Desain Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Manajer Puncak Dan Pekerja Produksi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”, yang menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat berperan sebagai variabel *intervening*.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dengan koefisien jalur sebesar 0,424. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem insentif yang diterapkan maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut berarti bahwa kebijakan sistem insentif yang diterapkan PT BPR Nur Semesta Indah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dengan koefisien jalur sebesar 0,262. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa PT BPR Nur Semesta Indah telah melaksanakan program insentif dengan cukup baik. Sehingga dengan adanya penerapan program insentif yang cukup baik tersebut memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dengan koefisien jalur sebesar 0,591. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan PT BPR Nur Semesta.
4. Dari hasil analisis pengaruh mediasi pada pengujian pengaruh motivasi kerja dalam memediasi persepsi kebijakan sistem insentif dengan prestasi kerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa, Persepsi kebijakan sistem



insentif mempunyai pengaruh langsung yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga motivasi kerja tidak dapat memediasi antara persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Nur Semesta Indah

### Keterbatasan

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka dibutuhkan kejujuran responden dalam menjawab poin-poin pertanyaan kuesioner tersebut. Apabila kemungkinan ada responden yang tidak menjawab dengan serius dan tidak jujur atau karena faktor-faktor kesibukan dalam pekerjaan, maka hal tersebut diluar kontrol peneliti. Oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

2. Variabel yang digunakan untuk mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini hanya sistem insentif dan motivasi kerja, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis diharapkan untuk dapat menambahkan variabel yang digunakan seperti pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lainnya sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai prestasi kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### Daftar Pustaka

- Gandasari, Retno. 2012. *Analisis Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jember.
- Gantowati, Evi. 2006. *Pengaruh Desain Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Manajer Puncak Dan Pekerja Produksi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Jilid 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Haristryanto, Firman. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hasibuan, M. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indiantoro, Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kulsum, umi. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT Pesona Remaja Malang*. Skripsi UIN Malang.
- Kusen, Bhaskara. 2006. *Analisis Hubungan Sistem Bonus Terhadap*

*Kinerja Karyawan Bagian Servis dan Bagian Sales and Marketing (Studi Kasus PT. Setiajaya Mobilindo, Bogor)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Institut Pertanian Bogor.

Ningroom, Frenty Estu. 2008. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi Universitas Brawijaya.

Ningrum, Mayang Purnama. 2012. *Pengaruh Sistem Insentif Terhadap kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sarwoto. 1997. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN. Yogyakarta.

Sujatmoko, Koko. 2007. *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan*. Karya Ilmiah Universitas Sumatra Utara.