

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA  
YANG DIMODERASI *LOCUS OF CONTROL* DAN DAMPAKNYA  
PADA KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Chef de Partie (CDP) Di Yogyakarta)

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Sendi April Dwikatmono  
Nomor Mahasiswa : 11311345  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2016**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA  
YANG DIMODERASI *LOCUS OF CONTROL* DAN DAMPAKNYA PADA  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan Chef de Partie (CDP) Di Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar  
sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam**

**Indonesia**

**Oleh :**

**Nama : Sendi April Dwikatmono**

**Nomor Mahasiswa : 11311345**

**Jurusan : Manajemen**

**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

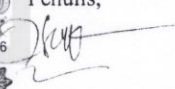
**2016**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Sendi April Dwikatmono, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Locus of Control Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Chef de Partie (CDP) Di Yogyakarta adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik laporan hasil penelitian yang saya kumpulkan.

Yogyakarta, 05 Oktober 2016

METERAI  
TEMPEL  
F88C2ADF613664316  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Penulis,  
  
Sendi April Dwikatmono

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Locus of Control Dan

Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

(Studi Pada Karyawan Chef de Partie (CDP) Di Yogyakarta

Nama : Sendi April Dwikatmono

Nomor Mahasiswa : 11311345

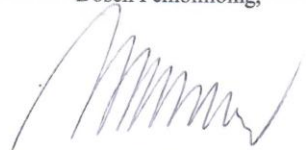
Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 05 Oktober 2016

Telah disetujui, dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D.

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG  
DIMODERASI LOCUS OF CONTROL DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA**

Disusun Oleh : **SENDI APRIL DWIKATMONO**

Nomor Mahasiswa : **11311345**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 14 November 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Hartono, M.Si.

## MOTTO

*“Allah mencintai orang yang cermat dalam meneliti soal-soal yang meragukan dan yang tidak membiarkan akal nya dikuasai oleh nafsunya”*

(Nabi Muhammad SAW)

*“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan sebaliknya jika kamu berbuat jahat, maka kejahatan itu untuk dirimu sendiri pula”*

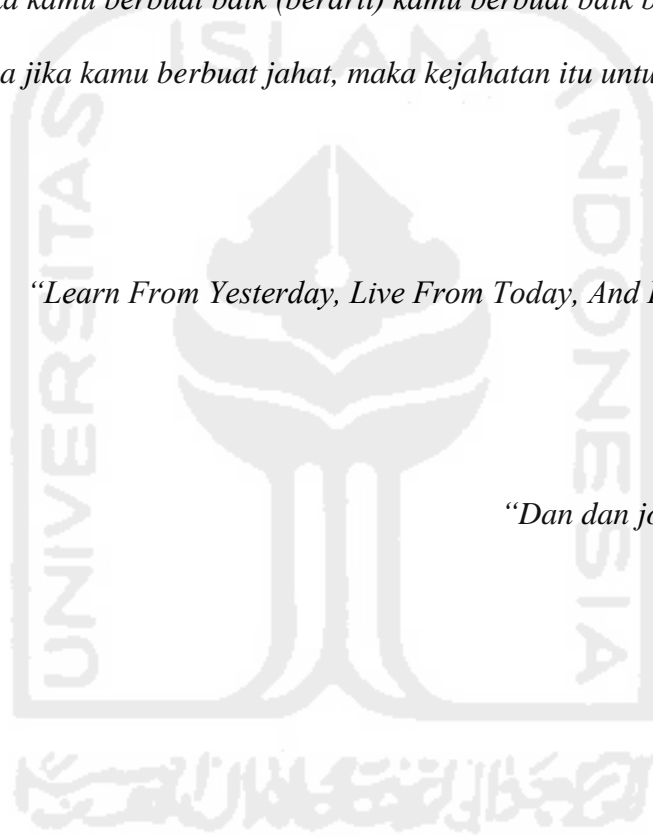
(QS. Al-Isra': 7)

*“Learn From Yesterday, Live From Today, And Hope For Tommorrow”*

(Albert Eistein)

*“Dan dan jouzu ni natte kuru yo!”*

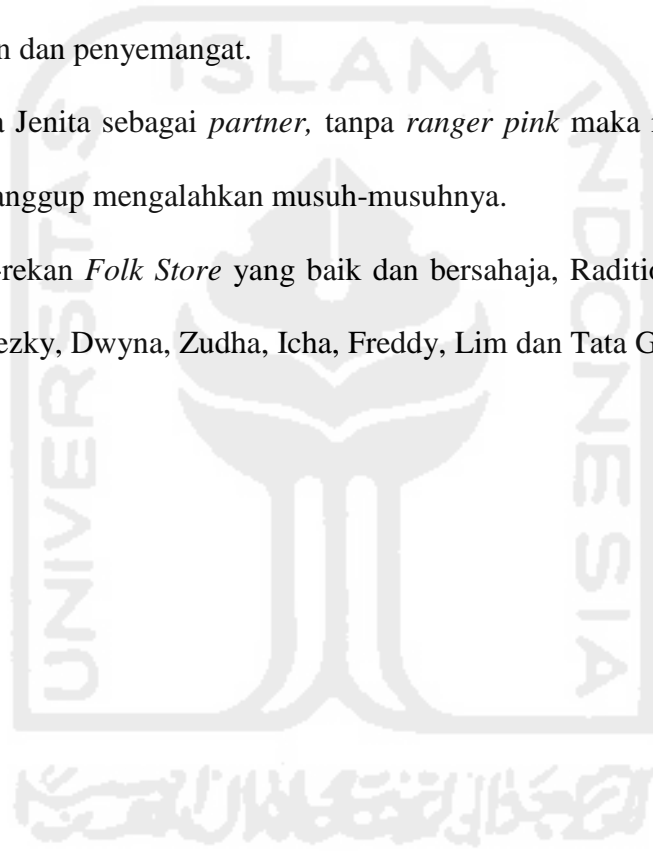
(Penulis)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

### ***SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK:***

1. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
2. Kedua orang tua saya, Rustam Effendi dan Subandiah yang selalu menjadi panutan dan penyemangat.
3. Chilvia Jenita sebagai *partner*, tanpa *ranger pink* maka *ranger putih* pun tidak akan sanggup mengalahkan musuh-musuhnya.
4. Rekan-rekan *Folk Store* yang baik dan bersahaja, Raditio, Ridho, Kaisar, Deo, Mas Rezky, Dwyna, Zudha, Icha, Freddy, Lim dan Tata Grande.



## **ABSTRACT**

*To be able to follow all the developments and the attainment of the objectives of a company then needs to be a motivation for employees to work well, and one motivation is to fulfill the wishes of employees, among others: the salary or wages of a good, secure job, atmosphere conducive working, an appreciation of the work performed, led a fair and wise, directives and orders were reasonable, organization or workplace respected community or by seeking the incentives, which amount is proportional and also is progressive, which means according to the career, because the incentives are very are needed to encourage the performance of employees in order to always be at the highest level (optimal) according to their respective capabilities.*

*This research entitled Effect of Incentives on Job Satisfaction Moderated The Locus of Control and its Impact on Employee Performance.*

*The purpose of this study was to determine the effect of incentives on employee performance, whether there is an indirect effect of incentives on performance mediated by job satisfaction, there is the influence of incentives on job satisfaction of employees, and whether there is influence of locus of control in the moderating effect of incentives on employee job satisfaction. The population of INIA research dalah as many as 46 employees.*

*The results of this study indicate that the influence of incentives that have a significant influence on employee performance, their influence job satisfaction that mediate the effect of incentives on employee performance, the effect of incentives that have a significant influence on job satisfaction, the influence of locus of control moderating influence of incentives on employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Incentives, Job Satisfaction, Performance and Locus of Control.*



## ABSTRAK

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Locus of Control Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, ada tidaknya pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan ada tidaknya pengaruh *locus of control* dalam memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 46 karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pemberian insentif yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh kepuasan kerja yang memediasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh pemberian insentif yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh *Locus of control* yang memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci :** Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja dan *Locus of Control*.

## KATA PENGANTAR



*ASSALAMUALAIKUM Wr.Wb.*

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan anugerahNya, yang telah memberikan petunjuk, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Locus of Control Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Chef de Partie (CDP) Di Yogyakarta”.

Skripsi ini dalam rangka menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata 1 (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu, mendorong, dan mendoakan penulis selama masa kuliah hingga saat diselsaikannya skripsi ini, yaitu kepada :

1. Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Drs. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Dr. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Drs. Achmad Sobirin, MBA, Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dengan penuh pengabdian telah memberikan ilmu dan pengetahuannya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Segenap manajemen dan karyawan Chef de Partie (CDP) Di Yogyakarta yang telah bersedia dijadikan responden dalam penelitian ini.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
7. Kedua Orangtua saya yang telah memberikan dorongan, semangat, dukungan baik moril maupun materiil selama penulis menjalani *study* di bangku perkuliahan.
8. Serta ucapan terimakasih kepada semua pihak yang belum tersebut di atas.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sehingga penulis membutuhkan saran dan kritik yang akan bermanfaat dalam melengkapi dan menyempurnakan skripsi ini agar penulis dapat lebih maju lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

WASSALAMUALAIKUM Wr. Wb.

Yogyakarta, 05 Oktober 2016

Penulis,

Sendi April Dwikatmono

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9

2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	11
2.2.1 Teori Insentif.....	11
1. Pengertian Insentif.....	11
2. Jenis-Jenis Insentif.....	13
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	14
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	15
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	17
4. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	18
2.2.3 Teori Kinerja .....	21
1. Pengertian Kinerja .....	21
2. Arti Penting Kinerja .....	21
3. Faktor-Faktor Kinerja.....	23
4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	23
5. Pengukuran Kinerja .....	24
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
7. Indikator Kinerja .....	26
2.2.4 Teori <i>Locus of Control</i> .....	27
1. Pengertian <i>Locus of Control</i> .....	27
2. Jenis <i>Locus of Control</i> .....	28
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus of Control</i> .....	33
2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	35
2.3.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	35

2.3.2 Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja .....	36
2.3.3 Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja .....	36
2.3.4 Pengaruh Insentif, Locus of Control dan Kepuasan Kerja .....	36
2.4 Kerangka Konseptual .....	37
2.5 Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Obyek dan Waktu Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel .....	39
3.4 Jenis Data Penelitian .....	40
3.5 Prosedur Pengambilan Data .....	40
3.6 Klasifikasi Variabel Penelitian .....	41
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.7.1 Uji Validitas .....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	46
3.8 Teknik Analisis Data .....	47
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	47
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	47
<b>BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Insentif Perusahaan.....	52
4.1.1 Insentif .....	52
4.2 Karakteristik Responden .....	53
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56

4.4	Deskripsi Data Penelitian .....	59
4.5	Analisis Data .....	63
4.5.1	Pengujian Model Penelitian .....	63
4.5.2	Pengujian Hipotesis .....	70
4.6	Pembahasan .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>80</b>
5.1	Kesimpulan .....	80
5.2	Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>85</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.8 Interval Penelitian .....	59
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Pemberian Insentif .....	60
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel <i>Locus of Control</i> .....	61
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kinerja .....	63
Tabel 4.13 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja .....	64
Tabel 4.14 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	65
Tabel 4.15 Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ..	66
Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Pengujian Tahap IV .....	67
Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Pengujian Sebelum dan Sesudah Moderasi .....	68



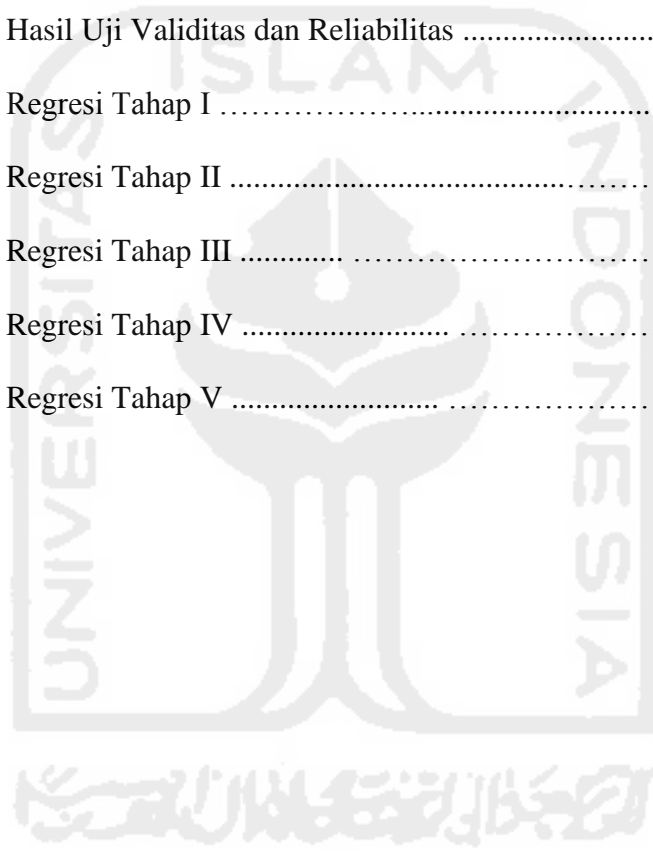
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	37
Gambar 4.1	Jalur Model Penelitian .....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Penelitian.. .....	91
Lampiran 3 : Data Karakteristik Responden .....	92
Lampiran 4 : Olah Data Karakteristik Responden .....	94
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	96
Lampiran 6 : Regresi Tahap I .....	103
Lampiran 7 : Regresi Tahap II .....	104
Lampiran 8 : Regresi Tahap III .....	105
Lampiran 9 : Regresi Tahap IV .....	106
Lampiran 10 : Regresi Tahap V .....	107



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Lebih lanjut, Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Ginting (2008) mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta pengukuran kinerja

merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Chef De Partie (CDP) Yogyakarta sebagai sebuah perusahaan memiliki perencanaan kinerja guna menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan. Sehubungan dengan pemaparan diatas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.

Chef De Partie” (disingkat CDP) adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk Crew kapal pesiar yang memfokuskan pendidikan praktis namun berkualitas di bidang *food product* (cook). CDP menitik beratkan kepada pelatihan yang praktis dalam waktu singkat namun tetap akomodatif dengan kebutuhan pasar. Perusahaan ini berdiri dikarenakan banyaknya permintaan tenaga kerja Indonesia ke kapal pesiar dalam bidang *Food Product* (Cook) dan belum bisa terpenuhinya quota yang diminta, maka didirikanlah suatu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Food Product “CHEF DE PARTIE”. Chef De Partie Food Product & Food Service Short Course membantu mewujudkan impian bagi siapa saja untuk bisa cepat bekerja ke kapal pesiar. Dengan mendidik dan melatih untuk menjadi Cook yang profesional dan terampil. Metodologi

pembelajaran dan pelatihan dengan sarana dan prasarana yang disesuaikan kebutuhan kerja ke kapal pesiar, serta didukung oleh tenaga pengajar yang berkompeten dibidangnya.

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Hasil penelitian Su-Ming Huang (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Wisanto dan Siti (2012) juga menemukan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

Tingginya kepuasan karyawan ini tentunya juga tidak lepas dari dukungan insentif yang diterima oleh karyawan tersebut. Insentif merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Erbas, 2012). Insentif terdiri dari dua macam yaitu finansial dan non finansial, insentif finansial ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2007). Insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Yazid, 2009). Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu

mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone dkk, 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja.

Sementara insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2008). Menurut Peterson dan Luthans (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Su-Ming Huang (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja seseorang karyawan dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Pengaruh dari luar antara lain motivasi, sedangkan pengaruh dari dalam antara lain *locus of control*. Larsen & Buss (2002) dalam Carti (2013) menyatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggungjawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Pengertian ini mengandung unsur persepsi atau pandangan, adanya kemampuan untuk mengontrol atau mengendalikan, tanggungjawab atas semua peristiwa yang terjadi dalam hidupnya sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah persepsi

atau pandangan individu tentang kemampuannya dalam menentukan nasib hidupnya sendiri.

Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal) (Sarita dan Agustia, 2009). *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan atau kegagalan pada saat melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki *locus of control* internal akan melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit.

Dengan demikian, makin tingginya kualitas internal seseorang maka kepuasan kerja mereka juga makin tinggi. *Locus of control* berhubungan erat dengan kepuasan seseorang. Seseorang yang memiliki *Locus of control* internal akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan orang yang memiliki *locus of control* internal bertanggung apa yang mereka kerjakan dan hasilnya berasal dari kekuatan dalam dirinya, sehingga kepuasan yang terbentuk akan lebih besar dibanding mereka yang bertanggung hasil yang mereka peroleh berasal dari kekuatan dari luar. Penelitian yang dilakukan oleh Su-Ming Huang (2014) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa *locus of control* memoderasi hubungan antara sistem insentif dengan kepuasan kerja. Wisanto dan Siti (2012) yang menyimpulkan *Locus of control* dapat memperkuat hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan *locus of*

*control* eksternal berpengaruh pada meningkatnya tekanan kerja dan menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya *locus of control* internal akan berpengaruh pada menurunnya tekanan kerja dan meningkatnya kepuasan kerja. Dan Saputra (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara kepuasan kinerja kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja yang Dimoderasi *Locus Of Control* dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Chef De Partie (CDP) di Yogyakarta)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?
2. Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja ?
4. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?
5. Apakah *locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dalam memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat di capai, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah, dalam hal ini adalah mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Mengkonfirmasi dan mengembangkan kesesuaian dari berbagai dimensi pemberian insentif dan kepuasan kerja yang berorientasi pada kinerja karyawan, sekaligus sebagai khasanah pemikiran guna penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan meningkatkan kepuasan kerjanya..



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh :

- 2.2.1 Penelitian Su-Ming Huang (2014) dengan judul “*A Study of the Effect of Incentive System on Job Performance- Locus of Control as a Moderator*”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh moderasi *locus of control* terhadap hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan dan tidak ditemukan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pekerjaan.
- 2.2.2 Penelitian Wisanto dan Siti (2012) dengan judul “*Analisis Dampak Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti mengenai hubungan antara *locus of control* (LOC) dengan ukuran-ukuran perilaku seperti tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang berada di Semarang. Selain itu diteliti juga apakah *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara variabel tekanan kerja dan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja, serta tekanan kerja dan kepuasan kerja para auditor. Kesimpulan penelitian ini adalah *Locus of control* tidak berdampak terhadap tekanan kerja. Artinya bahwa tidak ada perbedaan tekanan kerja antara auditor yang memiliki *locus of control* internal dengan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Auditor yang memiliki *locus of control* internal ternyata tidak menunjukkan

kepuasan kerja yang lebih tinggi dari auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *locus of control* berdampak terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa auditor yang memiliki *locus of control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. *Locus of control* bukan merupakan variabel moderasi antara tekanan kerja dan kinerja. *Locus of control* tidak dapat memperkuat hubungan antara tekanan kerja dan kinerja. Nilai yang ditunjukkan oleh *locus of control* tidak dapat menguatkan atau melemahkan hubungan tekanan kerja dan kinerja. *Locus of control* bukan merupakan variabel moderasi antara tekanan kerja dan kinerja. *Locus of control* tidak dapat memperkuat hubungan antara tekanan kerja dan kinerja. Nilai yang ditunjukkan oleh *locus of control* tidak dapat memperkuat atau memperlemah kepuasan kerja dan kinerja. *Locus of control* dapat memperkuat hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan *locus of control* eksternal berpengaruh pada meningkatnya tekanan kerja dan menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya *locus of control* internal akan berpengaruh pada menurunnya tekanan kerja dan meningkatnya kepuasan kerja.

2.2.3 Penelitian Saputra (2012) dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja *Internal Auditor* Dengan Kultur Lokal *Tri Hita Karana* Sebagai Variabel Moderasi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh dari *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal dengan *Tri Hita Karana* sebagai variabel pemoderasi.

2.2.4 Penelitian Condly dkk (2003) dengan judul “*Performance Based Pay as a Motivational Tool for Achieving Organisational Performance : An Exploratory Case Study*”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja di tempat

kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif secara signifikan dapat meningkatkan kinerja yang diukur sebelum dan selama program insentif.

- 2.2.5 Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Rochmat dkk (2014) yang berjudul "*Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur yang diselesaikan dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian telah memberikan bukti bahwa insentif materiil dan insentif non materiil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh yang signifikan insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
- 2.2.6 Penelitian Sari dan Fachurrozi (2014) yang berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSB Indonesia Cibitung". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Insentif**

#### **1. Pengertian Insentif**

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Peran insentif cukup besar dalam membentuk sumber daya manusia yang potensial sehingga melahirkan kinerja yang mampu bersaing di era globalisasi ini. Disadari sepenuhnya oleh

perusahaan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting didalam pencapaian tujuan perusahaan. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan sistem insentif dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan terhadap output yang dihasilkan, seperti yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, diantaranya:

Sedangkan pengertian insentif menurut Hariandja (2005:265) adalah Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Demikian halnya pendapat Sarwoto (2000:144) mengenai insentif yaitu salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan”.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Oleh sebab itu pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan memberikan kinerja yang besar bagi perusahaan.

## 2. Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua :

### a. Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk:

#### 1) Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- a) Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan
- b) Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya
- c) Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang

#### 2) Komisi

- a) Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik
- b) Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan

#### 3) Profit sharing

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

b. Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian gelar (title) secara resmi
- 2) Pemberian balas jasa
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian promosi
- 5) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
- 6) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal

### 2.2.2 Kepuasan Kerja

#### 1. Definisi Kepuasan kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Menurut Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Malthis (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi,



secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya atau kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

## 2. Teori-teori tentang kepuasan kerja

As'sad (2004) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Rivai (2008) ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

### a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang ada. Orang akan merasa puas bila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada karena batas yang diinginkan maka kepuasan kerjanya akan

semakin tinggi, dikatakan kesenjangan positif. Semakin jauh kenyataan yang dirasakan, maka semakin besar pula ketidakpuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, kesenjangan negative.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini komponen utamanya adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio masukan atau keluaran dirinya dengan rasio masukan atau keluaran oranglain. Apabila seseorang merasa perbandingan masukan atau keluaran cukup adil maka orang tersebut akan merasa terpuaskan. Apabila perbandingannya dirasakan tidak adil tapi menguntungkan (*over compensation inequity*) maka dapat menimbulkan kepuasan dan bisa juga tidak. Sebaliknya apabila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Teori Dua Factor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini bukan suatu variabel yang kontinyu. Ciri teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok pekerjaan, yakni kelompok *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

*Satisfies* merupakan situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja (kesempatan untuk berprestasi, promosi), terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, jika tidak terpenuhi maka akan selalu mengakibatkan

ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan (gaji, hubungan antar pribadi, pengawasan, kondisi kerja dan status). Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka akan menimbulkan karyawan tidak puas, namun jika kebutuhan tersebut dipenuhi maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Melihat dari teori di atas, maka kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting yang perlu diperhatikan serta ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

### 3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor-faktor tersebut bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Rivai (2008), faktor-faktor kepuasan kerja, yakni:

- a. Isi pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi pekerjaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus

dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006:36) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

#### 4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya. Makin positif sikap kerja seseorang maka makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut As'ad (2004), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut :

##### a. Psikologi

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

##### b. Sosial

Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

c. Fisik

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

d. Finansial

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Selain itu untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan disaat bekerja atau setelah pensiun harus ada jaminan dari perusahaan. Hal ini merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dapat berbentuk, Tulus (2000) :

- a. Akses
- b. Kompensasi (Balas Jasa)
- c. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis
- d. Insentif

Beberapa cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas batas kemampuan perusahaan tersebut. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar semangat kerja karyawan meningkat, adapun caranya sebagai berikut, Nitisemito (1996) :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali butuh menumbuhkan suasana yang santai

- d. Tempatkan karyawan pada tempat yang tepat
- e. Berikan kesempatan bagi mereka yang ingin maju
- f. Usahakan karyawan memiliki loyalitas
- g. Pemberian insentif yang terarah
- h. Fasilitas yang menyenangkan

Kulyana (2010) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dengan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2003) suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi, sedangkan Nasution (2003) mengemukakan bahwa perusahaan perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu, kesempatan dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai.

Kulyana (2010) Dari uraian diatas maka tersirat bahwa dengan adanya insentif akan mendapat peningkatan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Insentif sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya

sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Kulyana (2010) Berdasarkan uraian diatas ikatan antara insentif terhadap kepuasan kerja bahwasanya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai bersama keluarganya. Jika balsa jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak, dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik.

### **2.2.3 Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Mayangsari (2013), pembagian insentif menjadi material dan non-material memberikan pengaruh yang berbeda. Hal ini sehubungan dengan kondisi yang tengah terjadi dalam kerangka kinerja karyawan. Dilain sisi, sistem insentif juga berkaitan erat dengan kebutuhan atau *personal interest* karyawan yang lebih cenderung kepada aspek ekonomi atau sosial. *Pertama*, insentif material diberikan pada karyawan sebagai daya perangsang berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang dan bonus. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat mensejahterakan karyawan beserta keluarganya. Material insentif ini diberikan pada saat karyawan sedang menerima himpitan ekonomi. Maka dari itu insentif

material dapat memotivasi kinerja karena harapan karyawan terhadap perbaikan ekonomi dan kesejahteraan.

Kadarisman (2012) bahwa tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya, sedangkan Handoko (2001 dalam Kadarisman 2012:205) membangun satu analisis bahwa tujuan sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar. Perbedaan tipe rencana insentif ditujukan pada tipe perilaku karyawan yang berbeda pula.

Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat



disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 2. Arti Penting Kinerja

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2009).

## 3. Faktor - Faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2006).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis – jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis - jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor - faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upayaupaya untuk memperbaiki kemampuannya.

#### 4. Manfaat penilaian kinerja

Mengenai manfaat penilaian kinerja, Sedarmayanti (2009) mengemukakan adalah sebagai berikut.

##### a. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

##### b. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

##### c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

##### d. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

##### e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

##### f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

##### g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

5. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, proses, output, outcome, benefit maupun impact. Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (Mangkunegara, 2006).

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinson mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut (Mangkunegara, 2006) :

- a. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
- b. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.

- c. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik (Sjafri, 2007).

Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, *meliputi* aspek kualitas manajer dan *tem leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Menurut Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut.

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
  - b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
  - c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
  - d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
  - e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
7. Indikator Kinerja
- Seperti yang diketahui, banyak faktor pendukung dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Jansen Onne (2001) dalam Fuad Mas'ud (2004), untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dapat diukur melalui :
- a. Kualitas Kerja Karyawan
  - b. Kuantitas kerja karyawan
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Ketepatan prosedur

#### **2.2.4 Locus Of Control**

##### **1. Pengertian *Locus Of Control***

*Locus of control* merupakan bagian sekaligus inti dari teori belajar sosial (*social learning theory*) yang dikembangkan Julian Rotter pada tahun 1950-an. Menurut Rotter (dalam Feist & Feist, 2008: 443) menyatakan bahwa penguatan tidak

otomatis menentukan perilaku karena manusia memiliki kemampuan untuk melihat hubungan sebab akibat antara perilaku mereka dan peluang kemunculan penguatan.

Larsen & Buss (2002:371) menyatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggungjawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam *locus of control* mengandung unsur persepsi atau *pandangan*, adanya kemampuan untuk mengontrol atau mengendalikan, tanggungjawab atas semua peristiwa yang terjadi dalam hidupnya sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah persepsi atau pandangan individu tentang kemampuannya dalam menentukan nasib hidupnya sendiri

## 2. Jenis *Locus Of Control*

Menurut Friedman & Schustack (2008:275), *locus of control* terbagi menjadi dua yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Larsen & Buss (2002: 373) menyatakan bahwa *locus of control* terbagi menjadi dua yakni *eksternal locus of control* dan *internal locus of control*. Menurut Robbins (2006:102) *locus of control* internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2006:102).

### a. *Locus of Control* Internal

*Locus of control* internal yaitu persepsi atau pandangan individu bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri. Itu artinya bagi orang yang memiliki *locus of control*

internal memandang dunia sebagai suatu hal yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut serta di dalamnya. Siagian (2004: 112) menegaskan bahwa orang yang internal pada dasarnya berpandangan bahwa dirinya lah yang menjadi tuan dari nasibnya. Larsen & Buss (2002: 373) menambahkan bahwa orang dengan *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa hasil tergantung pada usaha mereka sendiri.

Ada beberapa ciri individu yang cenderung memiliki *locus of control* internal yakni sebagai berikut:

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Melihat beberapa ciri di atas, dapat diketahui bahwa individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal lebih mengutamakan usahanya sendiri dalam menghadapi sesuatu. Mereka memandang tinggi kemampuan mereka sendiri. Selain itu, orang dengan *locus of control* internal yang tinggi cenderung akan bekerja keras dan memiliki pandangan bahwa usaha yang dilakukannya akan berhasil. Sementara itu, jika ciri-ciri individu dengan *locus of control* internal dikaitkan dengan konsep motivasi, akan terlihat jelas bahwa individu dengan *locus of control* internal yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi pula.

Namun sayangnya, orang yang terlalu tinggi skor *locus of control* internalnya cenderung menganggap bahwa segala hal yang terjadi dalam

hidupnya adalah karena faktor usaha dari diri individu itu sendiri. Tidak hanya yang berkaitan dengan keberhasilan, namun juga kegagalannya. Oleh karena itu, Orang yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal yang tinggi ketika menemui kegagalan akan merasa dirinyalah penyebab kagalannya dan kemudian menyalahkan dirinya. Inilah yang sebenarnya dikhawatirkan, karena bisa saja dengan mereka terus menyalahkan diri sendiri atas apa yang terjadi pada mereka, itu akan membuat mereka putus asa dalam menghadapi kenyataan yang ada. Itu artinya, skor internal yang terlalu tinggi perlu dihindari.

b. *Locus of Control* Eksternal

*Locus of control* eksternal yaitu persepsi atau pandangan bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh faktor dari luar, diantaranya faktor kesempatan, keberuntungan, nasib dan adanya orang lain yang berkuasa. Itu artinya orang yang *locus of control*nya akan memandang dunia sebagai hal yang tidak dapat diramalkan. Demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan memiliki peran didalamnya. Siagian (2004:112) menegaskan bahwa “orang yang bersifat eksternal berpendapat bahwa dirinya hanyalah merupakan pion dalam peraturan nasib. Artinya orang yang eksternal berpendapat bahwa nasibnya ditentukan oleh kekuatan diluar dirinya”. Larsen & Buss (2002:371) menambahkan bahwa “orang yang cenderung memiliki *locus of control* external akan berpandangan bahwa semua hal yang terjadi disebabkan oleh nasib, keberuntungan atau kesempatan”.

Ada beberapa ciri individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal, yakni sebagai berikut:



- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- 3) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- 4) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Melihat beberapa ciri individu yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal memiliki semangat hidup yang rendah. Karena mereka menganggap bahwa semua peristiwa yang terjadi dalam hidupnya disebabkan oleh faktor nasib, keberuntungan, kesempatan atau bahkan karena pengaruh orang lain. Disamping itu, mereka juga cenderung memiliki inisiatif yang rendah dan kurang berusaha untuk memandang kemampuannya sendiri. Jika individu memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi, mereka akan menganggap bahwa apa yang terjadi dalam hidupnya karena adanya faktor dari luar dirinya, seperti keberuntungan, nasib atau disebabkan oleh tindakan orang lain. Inilah yang dikhawatirkan jika mereka tetap menganggap bahwa segala hal yang terjadi dalam hidupnya karena adanya faktor dari luar, mereka juga akan mengalami putus asa. Karena mereka menganggap bahwa diri mereka tidak memiliki kontrol atas lingkungannya. Feist & Feist (2008:444) menegaskan bahwa “skor-skor yang terletak diantara dua ekstrim namun cenderung mengarah ke internal, mungkin inilah skor yang paling diinginkan atau dianggap sehat”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirangkum indikator penelitian mengenai *locus of control* yang akan diungkap dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

a. Percaya pada kemampuan diri

Artinya bagaimana individu dalam memandang kemampuannya sendiri. Jika individu memiliki pandangan yang tinggi atas kemampuannya, individu cenderung

memiliki *locus of control* internal. Namun sebaliknya jika individu memiliki pandangan yang rendah atas kemampuan dirinya, cenderung akan memandang bahwa faktor luar lah yang memiliki kuasa atas dirinya dan itu artinya mereka cenderung memiliki *locus of control* eksternal.

b. Percaya pada usaha

Artinya individu suka bekerja keras dalam menghadapi sesuatu dan mempunyai persepsi bahwa usaha yang dilakukannya akan berhasil. Mereka juga tidak mudah menyerah pada suatu keadaan jika mereka menemui kesulitan. Bahkan mereka malah selalu berusaha menemukan jalan keluar atas permasalahannya.

c. Keyakinan pada kekuatan orang lain

Artinya individu menganggap bahwa orang lain memiliki peran besar dalam hidupnya, dibandingkan dengan dirinya tidak memiliki kekuatan apa-apa. Hal ini bisa menjadi faktor penting yang menyebabkan seseorang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi. Orang yang memiliki keyakinan pada kekuatan orang lain cenderung akan memandang rendah kemampuan dirinya dan bekerja keras tidak akan memberikan hasil yang berarti. Mereka merasa tidak akan bisa melakukan segala sesuatunya tanpa ada orang lain yang memiliki kekuasaan atas dirinya. Orang yang memiliki keyakinan pada kekuatan orang lain juga tidak akan bisa menjadi mandiri dan cenderung bergantung pada orang lain.

d. Percaya pada nasib

Artinya individu berkeyakinan bahwa segala hal yang terjadi dalam hidupnya ditentukan oleh adanya nasib, baik itu nasib baik atau pun nasib buruk. Nasib, keberuntungan dan kesempatan adalah suatu hal yang diyakini seseorang bahwa ketiganya akan selalu menyertainya setiap kali mereka melakukan apapun. Namun

sesungguhnya keberuntungan maupun kesempatan sudah termasuk dalam nasib, khususnya nasib baik. Oleh karena itu, seseorang cenderung memaknai sesuatu sebagai nasib baik jika mereka mendapatkan keberuntungan atau kesempatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor dari luar yang menyebabkan seseorang memiliki *locus of control* eksternal lainnya adalah faktor nasib.

### 3. Faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control*

*Locus of control* sebagai ekspektasi umum dapat pula mengalami perubahan. Dari yang semula *locus of control* internal menjadi *locus of control* eksternal atau pun sebaliknya dari *locus of control* eksternal menjadi *locus of control* internal. Phares (1976:158) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan *locus of control* seseorang, yakni lingkungan, perubahan usia, kondisi yang mendesak, peristiwa nasional atau dunia, program pelatihan khusus, dan keragaman teknik terapeutik. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### a. Lingkungan

Lingkungan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan *locus of control* individu. Lingkungan yang sehat akan mempengaruhi individu, individu akan cenderung memiliki *locus of control* internal. Lain halnya dengan lingkungan yang tidak sehat, individu akan cenderung memiliki *locus of control* eksternal. Lingkungan ini termasuk lingkungan keluarga, sekolah serta lingkungan di sekitar individu.

#### b. Perubahan Usia

Perubahan usia juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *locus of control* individu. Usia sangat berpengaruh pada pembentukan *locus of control* yang

terdapat pada individu. Perubahan usia memiliki dampak pada perkembangan pola pikir individu dan terealisasikan pada perilaku yang terkendali.

c. Kondisi yang mendesak

Kondisi-kondisi yang mendesak kadang berpengaruh pada pembentukan *locus of control* individu. Apabila individu semakin terdesak pada suatu kondisi tertentu, maka pada saat itu pula individu harus menentukan pilihan. Baik berasal dari individu itu sendiri maupun dari orang di sekitar individu.

d. Peristiwa nasional atau dunia

Peristiwa nasional atau dunia juga ikut berpengaruh pada pembentukan *locus of control* individu. Dengan adanya peristiwa-peristiwa tersebut maka dapat membuka pandangan bagi seorang individu untuk memilih kecenderungan *locus* yang digunakan. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh cara pandang individu dalam memaknai dan membuat keyakinan akan peristiwa tersebut.

e. Program pelatihan khusus

Program pelatihan khusus juga ikut mempengaruhi perubahan *locus of control* individu. Individu yang mengikuti program latihan khusus biasanya adalah individu yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal. Kemudian setelah mengikuti program pelatihan khusus, kecenderungan *locus of control*nya berubah dari *locus of control* eksternal menjadi *locus of control* internal.

f. Keragaman teknik terapeutik

Keragaman teknik terapeutik *ditawarkan* untuk merubah kecenderungan *locus of control* yang dimiliki individu. Penggunaan keragaman teknik terapeutik ini dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Namun, perlu diperhatikan bahwa sesungguhnya tidak ada satu teknik terapeutik pun yang dapat digunakan secara

global untuk meningkatkan *locus of control*. Penggunaan teknik terapeutik ini harus disesuaikan dengan karakteristik permasalahan yang dihadapi individu. sehingga tidak semua masalah klien dapat diselesaikan dengan satu teknik terapeutik.

## **2.3 Hubungan Antara Variabel**

### **2.3.1 Insentif dan Kinerja**

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Dan penelitian Rochmat dkk (2014) memberikan bukti bahwa insentif materiil dan insentif non materiil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyusun hipotesis 1 (H1).

### **2.3.2 Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Pada studi antara kepuasan kerja dan kinerja, hasil yang secara empiris menunjukkan dampak positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Serta hasil empiris menunjukkan dampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja atau kepuasan kerja dan kinerja berhubungan satu sama lain. Huang (2014), untuk survei kepada staf restoran di AS menemukan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hochwarter et al. (1999), untuk survei staf hotel industri AS menemukan bahwa kepuasan kerja dan kinerja secara signifikan mempengaruhi satu sama lain. Allred (2001), untuk bank-bank AS melakukan survei menggunakan kuesioner dan menemukan dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Newman & Maylor (2002) untuk perawat rumah sakit di Inggris dengan melakukan survei menggunakan kuesioner menghasilkan dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Ming-jie (2004) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah korelasi positif yang signifikan. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi, maka kinerjanya lebih baik pula. Oleh karena itu, peneliti menyusun hipotesis 2 (H2).

### **2.3.3 Insentif dan Kepuasan Kerja**

Huang (2014), mengemukakan bahwa pemberian insentif dan kepuasan kerja hasilnya adalah berkorelasi secara positif. Artinya pemberian insentif memiliki peran yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti menyusun hipotesis 3 (H3)

### **2.3.4 Insentif, *Locus of Control*, dan Kepuasan Kerja**

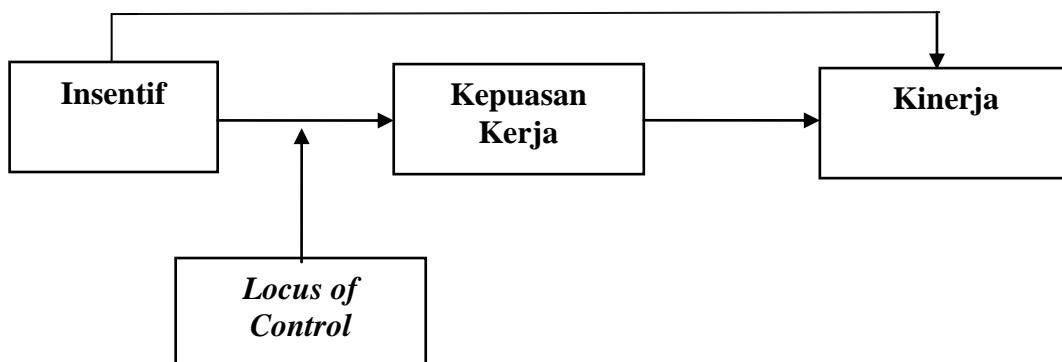
*Locus of control* berhubungan dengan kepuasan kerja, semakin tinggi *Locus of Control* internalnya maka kepuasan kerjanya semakin tinggi, menurut Wu Bingen (1986) menunjukkan bahwa semakin tinggi internalnya maka kepuasan kerjanya

semakin tinggi pula; Mitchell, Smyser & Weed (1975), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki Locus of Control internal yang tinggi daripada *Locus of Control* eksternalnya; mungkin karena yang memiliki *Locus of Control* internal menganggap mampu mendominasi dirinya sendiri, dan mampu mengendalikan hasil dari kerjanya; oleh karena itu, mereka akan melibatkan lebih banyak usaha, sehingga kepuasan kerjanya lebih tinggi.

(Spector, 1982), mereka yang memiliki *Locus of Control* internal merasa percaya pada dirinya sendiri dan lebih berpartisipasi. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan lebih baik dari *Locus of Control* eksternal. Untuk internal, keberhasilan berasal karena dirinya sendiri, dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka serta memiliki harapan & prestasi yang lebih ambisius untuk berusaha meningkatkan kerjanya agar mendapatkan imbalan yang lebih dari perusahaan. Oleh karena itu peneliti menyusun hipotesis 4 (H4).

#### 2.4 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan model konseptual dari variabel-variabel penelitian yang akan diteliti.



**Gambar 2.1** : Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2005). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

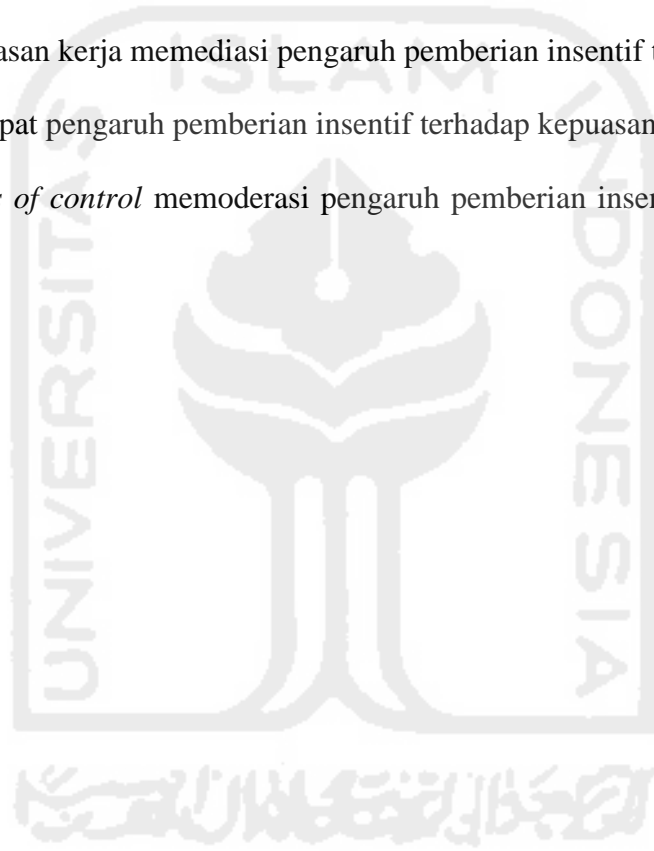
H1 : Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5 : *Locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal antara variabel-variabel, yaitu mengenai ada tidaknya pengaruh variabel pemberian insentif dan *locus of control* pada kepuasan kerjadan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa (Indriantoro dan Supomo, 2002). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

#### **3.2 Obyek dan Waktu Penelitian**

Obyek penelitian ini dilakukan pada karyawan Chef de Partie (CDP) Yogyakarta. Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2016 sampai data-data yang dibutuhkan dalam penelitian lengkap.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, meliputi seluruh karakteristik atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu (Sugiyono, 2005). Populasi dari karyawan Chef de Partie (CDP) Yogyakarta berjumlah 46 orang. Sehubungan dengan jumlah populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Chef de Partie (CDP) Yogyakarta.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2005). Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden mengenai pemberian insentif, kepuasan kerja, kinerjadan *locus of control*.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2005). Data sekunder ini yaitu mengenai jumlah karyawan.

### **3.5 Prosedur Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh data tentang pemberian insentif, *locus of control*, kepuasan kerja dan

kinerja. Penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada para karyawan Chef de Partie (CDP) Yogyakarta.

### 3.6 Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

#### 1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen, variabel independen pada penelitian ini adalah pemberian insentif ( $X_1$ )

#### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja (Y).

#### 3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi merupakan variabel yang menjadi penghubung antara variabel independen dan dependen, variabel mediasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

#### 4. Variabel Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, variabel moderasi pada penelitian ini adalah *locus of control* ( $X_2$ ).

### 3.7 Definisi Operasionalisasi Variabel

Agar variabel-variabel ini dapat dimengerti dengan jelas serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian variabel disini, maka perlu diberikan pembatasan masalah pengertian dari variabel dalam penelitian ini. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pemberian insentif ( $X_1$ )

Pemberian insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan (Wangso dan Kartanto, 2003:101). Indikator pemberian insentif dalam Sarwoto (2000:144) yaitu :

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Insentif berdasar keahlian
- d. Upah lembur
- e. Premi
- f. Pemberian pujian lisan maupun tulisan
- g. Pemberian piagam penghargaan
- h. Pemberian promosi
- i. Pemberian perlengkapan dan fasilitas
- j. Terjaminnya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan

#### 2. *Locus of control* ( $X_2$ )

*Locus of control* adalah suatu konsep yang menjelaskan tentang persepsi atau pandangan individu mengenai kemampuannya dalam menentukan nasib hidupnya (Larsen & Buss, 2002:371). Pengukuran variabel ini adalah *locus of*

*control* internal yang menurut Friedman & Schustack (2008:275) merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri, indikator yang digunakan adalah :

- a. Percaya pada kemampuan diri
- b. Keyakinan diri yang tinggi
- c. Percaya pada usaha
- d. Berusaha keras demi prestasi kerja

### 3. Kepuasan Kerja ( $Z_1$ )

Menurut Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Celluci, Anthony J. dan David L. DeVries (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004), meliputi :

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja
- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

### 4. Kinerja (Y)

Menurut Prawirosentono (1999), dijelaskan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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. Menurut Jansen Onne (2001) dalam Fuad Mas'ud (2004), untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kualitas Kerja Karyawan
- b. Kuantitas kerja karyawan
- c. Ketepatan waktu
- d. Ketepatan prosedur

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2005) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Keperluan analisis kuantitatif, dari masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yang berbeda, dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan lima kategori jawaban, yaitu :

STS	= Sangat tidak setuju, dengan skor	1
TS	= Tidak setuju, dengan skor	2
R	= Ragu-ragu, dengan skor	3
S	= Setuju, dengan skor	4
SS	= Sangat setuju, dengan skor	5

Skala linkert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan, dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Pemberian insentif, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja sangat rendah
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Pemberian insentif, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja rendah
3. Nilai jawaban 3,00 s/d 3,39 = Pemberian insentif, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja cukup
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Pemberian insentif, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja tinggi
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Pemberian insentif, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja sangat tinggi

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel, (Sugiyono, 2005). Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir

pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* (Umar, 2005) yaitu :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Yang mana :

- r = koefisien validitas butir pertanyaan
- n = jumlah responden
- X = skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil
- Y = skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan
- XY = jumlah skor perkalian X dengan Y

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan dibawah 5% (0,05).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Indrianto & Supomo, 2002). Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Menurut Arikunto (2006), rumus alphanya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Yang mana :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- K = Banyaknya butir pertanyaan



$$\sum \sigma_b^2 = \text{Jumlah varians butir}$$

$$\sum \sigma_i^2 = \text{Varians total}$$

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's CoefficientAlpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's CoefficientAlpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2005). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan pemberian insentif, kepuasan kerja, kinerja, dan *locus of control*.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

## 1) Analisis Regresi

### 1) Pengujian Tahap I

Analisis tahap pertama ini untuk mengetahui pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Chef de Partie (CDP) Yogyakarta yang menggunakan formula regresi linear sederhana untuk pengujiannya.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$X_1$  = Pemberian insentif

e = Suku kesalahan, e diasumsikan nol

### 2) Pengujian Tahap II

Analisis tahap kedua ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana. Dalam analisis ini akan di formulasikan persamaan regresi berganda. sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel Z

Z = Kepuasan kerja

$e$  = Suku kesalahan,  $e$  diasumsikan nol

### 3) Pengujian Tahap III

Analisis tahap ketiga ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier berganda. Dalam analisis ini akan di formulasikan persamaan regresi berganda. sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $Z$

$X_1$  = Pemberian insentif

$Z$  = Kepuasan kerja

$e$  = Suku kesalahan,  $e$  diasumsikan nol

### 4) Pengujian Tahap IV

Analisis tahap keempat ini untuk mengetahui pengaruh antara pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di Chef de Partie (CDP) Yogyakarta yang menggunakan formula regresi linear sederhana untuk pengujiannya.

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan :

$Z$  = Kepuasan kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$X_1$  = Pemberian insentif

$e$  = Suku kesalahan,  $e$  diasumsikan nol

#### 5) Pengujian Tahap V

Analisis tahap kelima ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimoderasi *locus of control* digunakan model regresi linier berganda. Dalam analisis ini akan di formulasikan persamaan regresi berganda. sebagai berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e$$

Keterangan :

$Z$  = Kepuasan

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1 X_2$

$X_1$  = Pemberian insentif

$X_2$  = *Locus of control*

$X_1 X_2$  = Moderasi pemberian insentif dan *locus of control*

$e$  = Suku kesalahan,  $e$  diasumsikan nol

#### 2) Pengujian hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang dilakukan dengan uji t. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2005)

:

1) Menentukan hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  : Ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen

2) Probabilitas tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% (0,05).

3) Kriteria pengujian

- Jika probabilitas tingkat kesalahan  $< 5\%$ , maka signifikan, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika probabilitas tingkat kesalahan  $\geq 5\%$ , maka tidak signifikan, artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

4) Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis

## **BAB IV**

### **DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) di Yogyakarta yang dimoderasi *Locus Of Control*. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada 46 orang responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linear sederhana, dan regresi linier berganda.

#### **4.1 Insentif Perusahaan**

##### **4.1.1 Insentif**

Secara umum insentif material yang diberikan perusahaan untuk karyawan adalah gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian kontrak kerja pada saat masuk kerja dan berubah sejalan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberikan bonus, dan bantuan biaya pengobatan seperti BPJS. Untuk gaji yang diterima oleh karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta berdasarkan ketentuan yang berlaku, gaji sudah diatur oleh perusahaan berdasarkan kualifikasi masing-masing karyawan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan mendapatkan suatu imbalan dapat berupa gaji, insentif ataupun lainnya. Gaji merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai karena gaji tersebut merupakan sumber hidupnya sehari-hari baik untuk dirinya maupun untuk keluarganya. Dalam hal ini yang membayar gaji adalah pengusaha, majikan atau perusahaan.

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan diberikan insentif yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Adanya penghargaan terhadap karyawan dalam bentuk perhatian, pemberian piala, penempelan foto sebagai karyawan teladan di tempatnya bekerja hal ini digunakan perusahaan untuk memacu agar karyawan lain juga ingin berprestasi di tempatnya masing-masing. Kemudian dalam kesempatan untuk mengembangkan ilmu melalui pendidikan, dimana studi lanjut juga merupakan pengembangan karier bagi karyawan yang bersangkutan, pendidikan digunakan untuk naik jabatan ataupun untuk menambah pengetahuan dari karyawan. Sebagian karyawan mengatakan ada bantuan untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya sedangkan ada juga sebagian yang tidak mendapatkan bantuan untuk melanjutkan pendidikannya.

## 4.2 Karakteristik Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 46 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	31	67,4
Perempuan	15	32,6
Jumlah	46	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui mayoritas responden penelitian adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 orang (67,4%), hal ini menunjukkan bahwa

karyawan yang bekerja di Chef De Partie (CDP) Yogyakarta masih didominasi oleh kaum laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 46 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 30 tahun	9	19,6
30 - 40 tahun	19	41,3
41 - 50 tahun	12	26,1
> 50 tahun	6	13,0
Jumlah	46	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui mayoritas responden penelitian berusia antara 30 - 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (41,3%). Dengan mayoritas usia tersebut menyiratkan banyaknya karyawan yang bekerja di Chef De Partie (CDP) Yogyakarta tergolong dalam kategori karyawan yang masih produktif dalam bekerja.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 46 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada Tabel 4.3.



**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SLTA	4	8,7
S1	22	47,8
S2	20	43,5
Jumlah	46	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui mayoritas responden penelitian memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang (47,8%). Dengan mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, organisasi memiliki pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang baik dan diharapkan juga memiliki kinerja yang baik pula.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 46 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
≤ 5 tahun	5	10,9
6 - 10 tahun	18	39,1
11 - 15 tahun	15	32,6
> 15 tahun	8	17,4
Jumlah	46	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui mayoritas responden penelitian memiliki masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 18 orang (39,1%). Makin lamanya masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menggambarkan sudah baiknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut.

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 46 responden diperoleh data tentang status responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status dapat di lihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Menikah	36	78,3
Belum Menikah	10	21,7
Jumlah	46	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui mayoritas responden penelitian sudah menikah yaitu sebanyak 36 orang (78,3%).

## 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan dibawah 5% (0,05). Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	P_Value	Keterangan
Pemberian insentif ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,000	Valid
	$X_{1.7}$	0,000	Valid
	$X_{1.8}$	0,000	Valid
	$X_{1.9}$	0,000	Valid
	$X_{1.10}$	0,000	Valid
<i>Locus of control</i> ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,000	Valid
	$X_{2.4}$	0,000	Valid
Kepuasan kerja ( $Y_1$ )	$Y_{1.1}$	0,000	Valid
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid
	$Y_{1.5}$	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.6

Kinerja karyawan (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>2.2</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>2.3</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>2.4</sub>	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai P\_Value dari semua item kuesioner variabel penelitian menunjukkan lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05, sehingga kuesioner dari variabel-variabel penelitian tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing lima dimensi yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Pemberian insentif (X <sub>1</sub> )	0,906	Reliabel
<i>Locus of control</i> (X <sub>2</sub> )	0,869	Reliabel
Kepuasan (Y <sub>1</sub> )	0,821	Reliabel

Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,838	Reliabel
---------------------------	-------	----------

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.4 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari variable-variabel penelitian yang terdiri dari beberapa item-item pertanyaan dengan skala sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,80$$

**Tabel 4.8**  
**Interval Penilaian**

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah

2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut ini disajikan hasil analisis deskripsi data yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner.

#### 1. Variabel pemberian insentif

Pemberian insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Tanggapan responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Pemberian Insentif**

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Pemberian bonus kepada saya karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.	3,72	Tinggi
2	Komisi yang saya terima adalah komisi yang didasarkan pada persentase penjualan.	3,65	Tinggi
3	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian.	3,54	Tinggi
4	Jika kerja yang dilakukan melebihi dari jam kerja yang ditentukan maka akan mendapatkan uang lembur	3,30	Sedang
5	Saya selalu menerima premi setiap bulannya.	3,35	Sedang
6	Selalu memperoleh pujian baik lisan atau tulisan secara resmi dari atasan saya.	3,22	Sedang
7	Perusahaan memberikan pemberian piagam penghargaan atas prestasi saya dalam pekerjaan	3,28	Sedang
8	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi saya jika memiliki prestasi kerja yang baik	3,41	Tinggi

9	Memberikan perlengkapan dan fasilitas khusus pada ruang kerja.	3,17	Sedang
10	Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan untuk memberi keluhan dan masukan.	2,98	Sedang
Rerata		3,36	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dinyatakan variabel pemberian insentif memiliki skor rata-rata sebesar 3,36 yang berada dalam interval (2,60 – 3,39) atau dalam kategori sedang. Hal ini berarti karyawan mempersepsikan pemberian insentif yang ada di Chef De Partie (CDP) Yogyakarta dalam kategori cukup.

## 2. Variabel *locus of control*

*Locus of control* merupakan konsep yang menjelaskan tentang persepsi atau pandangan individu mengenai kemampuannya dalam menentukan nasib hidupnya. Tanggapan responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4. 10**  
**Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel *Locus of Control***

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Saya yakin dengan kemampuan saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	3,87	Tinggi
2	Keyakinan diri untuk memiliki inisiatif yang tinggi	3,63	Tinggi
3	Keberhasilan yang saya capai merupakan hasil dari kegigihan usaha saya dalam bekerja	3,65	Tinggi
4	Saya selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin	3,67	Tinggi
Rerata		3,71	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4. 10 dapat dinyatakan variabel *locus of control* memiliki skor rata-rata sebesar 3,71 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau

dalam kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan mempersepsikan tingginya pandangan individu mengenai kemampuannya dalam menentukan nasib hidupnya ketika bekerja di Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.

### 3. Variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Terhadap Kepuasan Kerja**

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul	3,65	Tinggi
2	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan	3,52	Tinggi
3	Saya bisa menikmati fasilitas yang ada di perusahaan	3,33	Sedang
4	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	3,37	Sedang
5	Pekerjaan saya sangat menarik	2,93	Sedang
Rerata		3,36	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dinyatakan variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,36 yang berada dalam interval (2,60 – 3,39) atau dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di Chef De Partie (CDP) Yogyakarta dalam kategori cukup puas.

### 4. Variabel kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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. Distribusi frekuensi terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Frekuensi Terhadap Kinerja**

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Skill/keahlian saya melebihi rata-rata karyawan lain	4,22	Tinggi
2	Kualitas Kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	3,83	Tinggi
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,02	Tinggi
4	Saya menyelesaikan beban kerja berdasarkan prosedur serta standar yang ditetapkan	3,87	Tinggi
Rerata		3,98	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dinyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,91 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah baiknya kinerja karyawan di Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.

## 4.5 Analisis Data

### 4.5.1 Pengujian Model Penelitian

#### 1. Pengujian tahap 1

Pengujian ini menguji pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Chef de Partie (CDP) Yogyakarta dengan menggunakan formula regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	2,124				
Pemberian insentif	0,553	0,559	4,475	0,000	Signifikan
R Square = 0,297					

Variabel dependen : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,124 + 0,553X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,124 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel pemberian insentif atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta adalah sebesar 2,124.

b. Koefisien pemberian insentif

Pada variabel pemberian insentif mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,553 yang berarti pemberian insentif memiliki hubungan positif dengan kinerja, sehingga makin tingginya pemberian insentif akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

2. Pengujian tahap 2

Pengujian ini menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Chef de Partie (CDP) Yogyakarta dengan menggunakan

formula regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	1,599				
Kepuasan kerja	0,710	0,6056	5,036	0,000	Signifikan
R Square	= 0,351				

Variabel dependen : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,599 + 0,710Z$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,599 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel kepuasan kerja atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta adalah sebesar 1,599.

b. Koefisien kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,710 yang berarti kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, sehingga makin tingginya kepuasan kerja akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

3. Pengujian tahap 3

Pengujian ini menguji pengaruh antara pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Chef de Partie (CDP) Yogyakarta dengan menggunakan formula regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	1,055				
Pemberian insentif	0,353	0,357	2,854	0,007	Signifikan
Kepuasan kerja	0,518	0,441	3,522	0,001	Signifikan
Adjusted R Square = 0,442					

Variabel dependen : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,055 + 0,353X_1 + 0,518Z$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,055 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) Yogyakarta adalah sebesar 1,055.

b. Koefisien pemberian insentif

Pada variabel pemberian insentif mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,353 yang berarti pemberian insentif memiliki hubungan positif

dengan kinerja, sehingga makin tingginya pemberian insentif akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

c. Koefisien kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,518 yang berarti kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, sehingga makin tingginya kepuasan kerja akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

4. Pengujian tahap 4

Pengujian ini menguji pengaruh antara pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di Chef de Partie (CDP) Yogyakarta dengan menggunakan formula regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	2,064				
Pemberian insentif	0,386	0,458	3,414	0,001	Signifikan
R Square	= 0,209				
F hitung	= 11,653				
Signifikan F	= 0,001				

Variabel dependen : Kepuasan kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 2,064 + 0,386X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,064 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel pemberian insentif atau sama dengan nol, maka besarnya kepuasan kerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta adalah sebesar 2,064.

b. Koefisien pemberian insentif

Pada variabel pemberian insentif mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,386 yang berarti pemberian insentif memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, sehingga makin tingginya pemberian insentif akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja karyawan.

5. Pengujian tahap 5

Pengujian tahap kelima ini menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimoderasi *locus of control* digunakan model regresi linier berganda. Berikut hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Rangkuman Hasil Pengujian**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	2,726				
Pemberian insentif (X <sub>1</sub> )	-0,358	-0,425	-0,575	0,568	Tidak Signifikan
<i>Locus of control</i> (X <sub>2</sub> )	0,041	0,045	0,068	0,946	Tidak Signifikan
Moderasi X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	0,133	0,980	0,818	0,418	Tidak Signifikan
Adjusted R Square = 0,430					
F hitung = 12,322					
Signifikan F = 0,000					

Variabel dependen : Kepuasan Kerja  
Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,726 - 0,358X_1 + 0,041X_2 + 0,133X_1X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,726 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel pemberian insentif, *locus of control* dan moderasi atau sama dengan nol, maka besarnya kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) Yogyakarta adalah sebesar 2,726.

b. Koefisien pemberian insentif

Pada variabel pemberian insentif mempunyai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,358 yang berarti pemberian insentif memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, sehingga makin tingginya pemberian insentif akan menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien *locus of control*

Pada variabel *locus of control* mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,041 yang berarti kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan *locus of control*, sehingga makin tingginya *locus of control* akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja karyawan.

d. Koefisien moderasi

Pada variabel moderasi mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,133 yang berarti moderasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan

kerja, sehingga makin tingginya moderasi akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja karyawan.

#### 4.5.2 Pengujian Hipotesis

##### 1. Pengujian hipotesis pertama

Pada tabel 4.13 terdapat analisis regresi linier sederhana yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis pertama yang menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan  $t_{hitung}$  sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dinyatakan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

##### 2. Pengujian hipotesis kedua

Pada tabel 4.14 terdapat analisis regresi linier sederhana yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis kedua yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan  $t_{hitung}$  sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

##### 3. Pengujian hipotesis ketiga



Pada tabel 4.15 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menganalisis pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan  $t$  pada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,007 dan kemudian diperoleh nilai signifikan  $t$  pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,001. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan  $t$  lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja diterima atau terbukti.

#### 4. Pengujian hipotesis keempat

Pada tabel 4.16 terdapat analisis regresi linier sederhana yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis keempat yang menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan  $t_{hitung}$  sebesar 0,001. Dikarenakan nilai signifikan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat dinyatakan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

#### 5. Pengujian hipotesis kelima

Pada pengujian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi *locus of control*, pengujian

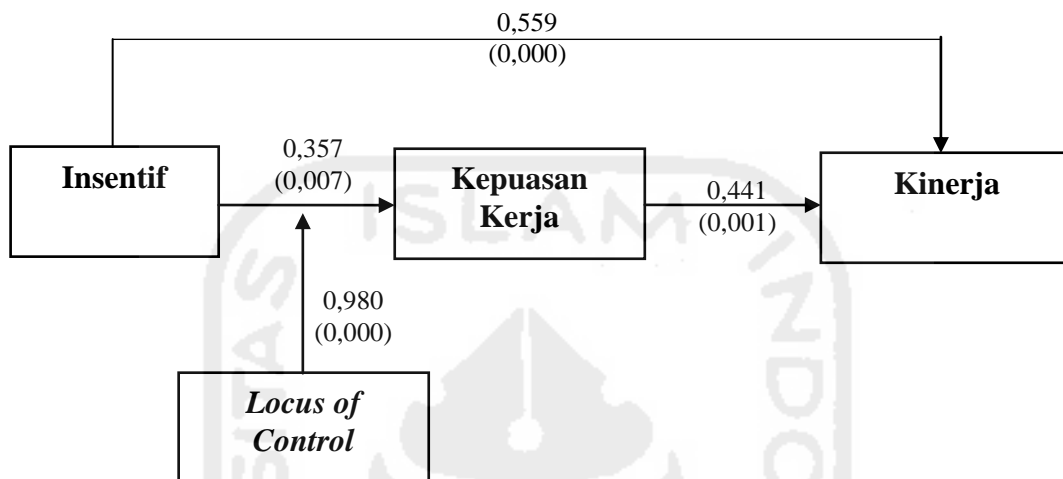
dilakukan dengan melihat perbandingan antara pengujian sebelum dilakukan moderasi dengan pengujian setelah dilakukan moderasi. Berikut hasil perbandingan pengujian sebelum dilakukan moderasi dan setelah dilakukan moderasi ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.16**  
**Rangkuman Hasil Pengujian Sebelum dan Setelah Moderasi**

	Sebelum Moderasi	Setelah Moderasi
$R^2$	0,209	0,430
$F_{hitung}$	11,653	12,322
Sign. F	0,001	0,000

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai  $R^2$  sebelum moderasi sebesar 0,209 dan memiliki signifikan sebesar 0,001. Untuk pengujian setelah moderasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,468 dan memiliki signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan pengujian setelah moderasi nilai  $R^2$  meningkat dibandingkan sebelum moderasi dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan *Locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima atau terbukti.

Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut :



Gambar 4.1  
Jalur Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
  - a. Pengaruh langsung pemberian insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,559 atau sebesar 55,9%.
  - b. Pengaruh tidak langsung pemberian insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja adalah sebesar  $0,357 \times 0,441 = 0,157$  atau sebesar 15,7%
  - c. Pengaruh total pemberian insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja  $0,559 + 0,157 = 0,716$  atau sebesar 71,6%.

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh besarnya pengaruh total sebesar 71,6%, dikarenakan pengaruh ini lebih besar dari pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja yaitu yang hanya sebesar 55,9%, maka dapat dinyatakan bahwa adanya mediasi dari kepuasan kerja akan menyebabkan makin tingginya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh *locus of control* dalam memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pengujian tahap 4 dan tahap 5, diperoleh nilai  $R^2$  sebelum moderasi sebesar 0,209 dan memiliki signifikan sebesar 0,001. Kemudian setelah moderasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,468 dan memiliki signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan pengujian setelah moderasi nilai  $R^2$  meningkat dibandingkan sebelum moderasi dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data di atas dapat dinyatakan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta, yang berarti makin tingginya insentif yang diterima baik secara materiil dan non materiil akan menjadikan karyawan puas dalam pekerjaannya. Memberikan insentif yang sesuai ini banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan, diantaranya memberikan bonus kepada karyawannya yang telah bekerja memenuhi atau sesuai dengan tujuan kinerja perusahaan. Dan secara non materiil dapat

dilakukan dengan perusahaan memberikan pemberian piagam penghargaan atas prestasi karyawan dalam pekerjaan.

Dengan adanya pelaksanaan insentif yang baik dan efektif menyebabkan semangat kerja yang meningkat. Bila insentif tidak diberikan kepada karyawan, maka karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat keluar dari perusahaan tersebut. Jika hal tersebut terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian waktu, biaya dan tenaga untuk menyeleksi pengganti dari karyawan yang keluar tersebut. Akibat lain yang dapat timbul jika insentif tidak diberikan kepada karyawan adalah mereka akan melakukan tindakan yang sifatnya negatif seperti demonstrasi dan lain-lain, serta akan menurunkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri sehingga perusahaan tersebut akan mengalami kerugian. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian Ali dan Tugay (2012) menyimpulkan bahwa insentif finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kulyana (2010), menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pouliakas (2008) menyatakan bahwa insentif keuangan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tzeng (2002) dalam Huang (2014) menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari sistem insentif dengan kepuasan kerja. Huang (2014) menyatakan terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian Pınar et al (2008) juga menyimpulkan bahwa sistem pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

#### **4.6.2 Pemberian Insentif Terhadap Kinerja**

Pemberian insentif selain menyebabkan kepuasan kerja makin tinggi, dalam penelitian ini juga membuktikan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta. Hal ini menjelaskan bahwa jika karyawan mendapatkan insentif yang sesuai, mereka juga akan termotivasi dan semangat dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja yang ditunjukkan para karyawan juga makin baik. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2008:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Dan menurut Mangkunegara (2005:89), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut Sinta Puspita Sari, dkk. (2014) hasilnya adalah pemberian insentif pada karyawan menjadikan kinerja karyawan tersebut mendekati sangat baik. Hasil penelitian Lia Mayangsari (2013) yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta, sehingga makin puasnya para karyawan dipastikan mereka juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu penting bagi perusahaan melakukan berbagai cara

untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya. Hal ini sependapat dengan Robbin (2003) menyatakan bahwa seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sementara seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti: kemangkiran, konflik manajer-pekerja, *turn-over*, dan banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi (Rosnidah, 2009).

#### **4.6.3 Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa makin tingginya kepuasan kerja akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rochmat dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian Sari dan Fachurrozi (2014) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.4 Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Locus of Control

Dan kemudian pada penelitian ini juga diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta. Dengan demikian, makin baiknya kemampuan dan keyakinan diri yang dimiliki para karyawan dalam pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seseorang yang memiliki *locus of control internal* mempunyai kecenderungan sifat lebih aktif dalam mencari, mengolah dan memanfaatkan berbagai informasi, serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memiliki kinerja lebih baik jika dibandingkan mereka yang memiliki *locus of control eksternal*. Karyawan dengan *locus of control internal* yang tinggi, akan menerima insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut puas apa yang telah diterimanya dalam pekerjaan.

Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*internal*) maupun lingkungan di luar dirinya (*eksternal*) (Sarita dan Agustia, 2009). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Huang (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Huang (2014) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja serta menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja dan yang menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib.



Karyawan yang memiliki *Locus of control internal* merasa yakin bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Karyawan seperti ini mempunyai etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari setiap masalah dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki *Locus of control external* akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit, dan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, keberhasilan dan kegagalan karena faktor kesukaran dan nasib dan membuat dirinya lari dari persoalan.

Dengan demikian, makin tingginya kualitas internal seseorang maka kepuasan kerja mereka juga makin tinggi. *Locus of control* berhubungan erat dengan kepuasan seseorang. Seseorang yang memiliki *Locus of control internal* akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan orang yang memiliki *locus of control internal* beranggapan apa yang mereka kerjakan dan hasilkan berasal dari kekuatan dalam dirinya, sehingga kepuasan yang terbentuk akan lebih besar dibanding mereka yang beranggapan hasil yang mereka peroleh berasal dari kekuatan dari luar. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky dan Siti (2012) menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control internal* dinyatakan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan akan meningkatkan kinerjanya. Huang (2014) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa *locus of control* memoderasi hubungan antara sistem insentif dengan kepuasan kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.
4. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.
5. *Locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penilaian pada pemberian insentif menunjukkan item pada terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan untuk memberi keluhan dan masukan. dalam insentif non material mempunyai nilai yang terendah, berkaitan dengan hal tersebut maka pimpinan perusahaan sebaiknya

tidak menjaga jarak dengan bawahannya dan selalu berkomunikasi baik dengan bawahannya.

2. Berdasarkan hasil penilaian pada *locus of control* menunjukkan item keberhasilan yang diapai merupakan hasil dari kegigihan usaha dalam bekerja mempunyai nilai yang terendah, sehingga diperlukan dorongan bagi karyawan untuk memiliki keyakinan dalam pekerjaan yang akan mendorong kinerja mereka.
3. Dalam bidang kepuasan menunjukkan item pekerjaan sangat menarik mempunyai nilai yang terendah, hal ini perlunya perusahaan melakukan sosialisasi bagi karyawan untuk lebih mencintai pekerjaannya.
4. Dalam bidang kinerja sebaiknya perusahaan mendorong para karyawannya berlomba-lomba untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Allred, A. T., 2001, Employee evaluations of service quality at banks and credit unions. *The International Journal of Bank Marketing*, 19(4/5), p179-185
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Carti, 2013, Hubungan *Locus Of Control* Dengan Motivasi Konselor Dalam Memberikan Layanan Konseling Perorangan Di SMP Negeri Se-Kabupaten Brebes Tahun Pelajaran 2012/2013, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Erbas dan Tugay, 2012, The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey, *International Business Research*; Vol. 5, No. 10; ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012.
- Feist, Jess & Gregory J. Feist. 2008. *Theories Of Personality*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fiedman, Howard S & Miriam W. Schustack. 2008. *Kepribadian Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. *Filasafat Ilmu dan Metode Riset*, Usu Press, Medan
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol.1 No.1, p. 63-74
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, S. P. Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Kulyana, Wiwik, 2010. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*. Pekanbaru.

- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang., 2002, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi 1, Yogyakarta : BPFE.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Larsen, Randy J & David M. Buss, 2002, *Personality Psychology: Domain of Knowledge About Human Nature*. America, Newyork: Mc Graw Hill Companies.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mathis Robert L.& Jackson, John H., 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara, A.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Newman, K., & Maylor, U., 2002, Empirical evidence for the nurse satisfaction, quality of care and patient satisfaction chain. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 15(2), 80-88
- Patten, D.M. 2005. "An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Internal Auditor Job Performance And Satisfaction". *Manajerial Auditing Journal*. Vol. 20 No. 9. pp. 1016-1029.
- Phares, E. Jerry. 1976. *Locus of Control In Personality*. New Jersey: General Learning Press.
- Pınar İbrahim, Kamaşak Rıfat, & Bulutlar Füsün. (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 151-166.
- Petersen, Suzanne, J., and Luthans, F. 2006. The Impact of Financial and Nonfinancial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time. *Journal of Applied Psychology*. 91 (1), pp: 156–165
- Pouliakas Konstantinos. (2008). Pay enough, don't pay too much or don't pay at all? An empirical study of the non-monotonic impact of incentives on job satisfaction. *IZA Discussion Paper* No. 4713, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1545140](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1545140)
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.

- Sjafri, Mangkuprawira, Hubeis, Aida Yitayala, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sarwoto, 2000, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stone Dan, N., Stephanie, M., and Bryant, B. W. 2010. Why Are Financial Incentive Effects Unreliable? An Extension of Self-Determination Theory. *Behavioral Research In Accounting*, 2 (2), pp: 105-132
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Su-Ming Huang, 2014, A Study of the Effect of Incentive System on Job Performance- Locus of Control as a Moderator, *The Journal of International Management Studies*, Volume 9 Number 1.
- Tulus, Muhammad, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tzeng, H. M., Ketefian, S., & Redman, R. (2002). Relationship of staff nurses' strength of organizational culture, job satisfaction, and inpatient evaluation with nursing care. *International Journal of Nursing Studies*, 39(1), 79-84.
- Umar, Husein, 2005, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiwik Kulyana, 2010, Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Wu, Bingen, 1986, *Organizational Behavior*, Taipei: Huatai.
- Yazid, Aba. 2009. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. *Skripsi* Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN). Malang.

# LAMPIRAN-LAMPIRAN



## Lampiran 1

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Chef De Partie (CDP) di Yogyakarta

Di tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i di Chef De Partie (CDP) di Yogyakarta untuk dapat meluangkan waktunya menjawab pertanyaan yang terlampir dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Yang Dimoderasi Locus of Control Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Chef De Partie (CDP) Di Yogyakarta”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan data yang sangat kami perlukan dalam penelitian untuk penulisan skripsi, yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Maret 2016

Hormat Saya

Sendi April Dwikatmono



### Petunjuk Pengisian

Pada halaman berikut ini, Bapak/Ibu akan menemukan beberapa pernyataan dengan lima pilihan jawaban, yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Bapak/Ibu diminta untuk membaca dan memahami dari setiap pernyataan tersebut, kemudian pilihlah salah satu dari keempat pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri pribadi Bapak/Ibu dengan memberi tanda check list (v) pada pilihan jawaban Bapak/Ibu tersebut.

Contoh :

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					v

Tidak ada jawaban yang dianggap baik atau buruk, benar atau salah, sehingga saudara diminta untuk menjawab sesuai dengan apa yang saudara hayati mengenai diri saudara sendiri. Jawablah pertanyaan dengan spontan dan jangan terlalu lama memikirkannya. Jawaban yang saudara berikan akan **dijamin kerahasiaannya**.

Jawablah seluruh pertanyaan dan jangan sampai ada yang terlewat.

Terima kasih atas partisipasi saudara dan selamat bekerja.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....(bila tidak keberatan)
2. Jenis Kelamin : .....
3. Usia : .....th
4. Pendidikan : .....
5. Masa Kerja : .....Tahun
6. Status : Menikah / Belum Menikah



## KUESIONER

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda ( √ ) pada kolom yang tersedia.

**Keterangan :**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**SS : Sangat Setuju**

**N : Netral**

### A. INSENTIF

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemberian bonus kepada saya karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.					
2	Komisi yang saya terima adalah komisi yang didasarkan pada persentase penjualan.					
3	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian.					
4	Jika kerja yang dilakukan melebihi dari jam kerja yang ditentukan maka akan mendapatkan uang lembur					
5	Saya selalu menerima premi setiap bulannya.					
6	Selalu memperoleh pujian baik lisan atau tulisan secara resmi dari atasan saya.					
7	Perusahaan memberikan pemberian piagam penghargaan atas prestasi saya dalam pekerjaan					
8	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi saya jika memiliki prestasi kerja yang baik					
9	Memberikan perlengkapan dan fasilitas khusus pada ruang kerja.					
10	Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan untuk memberi keluhan dan masukan.					

**B. LOCUS OF CONTROL**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya yakin dengan kemampuan saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Keyakinan diri untuk memiliki inisiatif yang tinggi					
3	Keberhasilan yang saya capai merupakan hasil dari kegigihan usaha saya dalam bekerja					
4	Saya selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin					

**C. KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
2	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan					
3	Saya bisa menikmati fasilitas yang ada di perusahaan					
4	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
5	Pekerjaan saya sangat menarik					

**D. KINERJA**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Skill/keahlian saya melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Kualitas Kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya menyelesaikan beban kerja berdasarkan prosedur serta standar yang ditetapkan					

# Lampiran 2

## Rekapitulasi Data Penelitian

No	Insentif (XI)										Locus of Control (X2)										Kepuasan Kerja (Z)										Kinerja (Y)					Modensi X1X2
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	RajaX1	X21	X22	X23	X24	ToaX2	RajaX2	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	ToaZ	RajaZ	Y11	Y12	Y13	Y14	ToaY	RajaY						
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	400	4	4	4	4	16	400	4	3	3	3	3	16	320	5	5	5	5	20	500	1600					
2	4	4	4	3	5	4	5	5	4	43	430	5	5	4	5	19	475	5	4	4	3	3	19	380	5	5	5	5	20	500	2043					
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33	330	4	4	4	4	16	400	4	4	4	4	3	18	360	5	5	5	5	20	500	1320					
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	280	4	3	3	3	13	325	3	3	3	3	3	15	300	4	4	4	3	15	375	910					
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34	340	4	3	3	3	13	325	4	4	3	3	3	17	340	5	4	4	5	18	450	1105					
6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	370	4	3	3	3	13	325	4	3	4	3	3	17	340	5	4	5	4	18	450	1203					
7	4	2	4	3	3	3	2	2	3	29	290	4	4	4	4	16	400	3	3	3	4	3	16	320	5	3	5	4	17	425	1160					
8	3	3	3	2	3	2	3	2	3	27	270	4	3	4	3	14	350	4	4	4	3	2	17	340	5	5	3	4	17	425	945					
9	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36	360	4	4	4	4	16	400	4	4	4	3	3	18	360	4	5	5	5	19	475	1440					
10	2	3	2	2	2	2	2	2	3	23	230	4	4	4	4	16	400	3	3	3	3	3	15	300	4	4	4	4	16	400	920					
11	5	5	4	5	5	4	4	3	5	43	430	5	4	5	4	18	450	5	4	5	4	3	21	420	5	4	5	4	18	450	1935					
12	5	5	5	5	3	3	5	4	4	43	430	4	4	4	4	16	400	4	3	3	3	3	16	320	4	4	4	4	16	400	1720					
13	4	3	4	3	3	3	4	5	3	36	360	4	2	3	3	12	300	3	2	2	3	3	13	260	3	3	4	3	13	325	1080					
14	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44	440	3	3	3	3	12	300	3	3	3	3	2	14	280	4	3	4	3	14	350	1320					
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	480	5	5	4	5	19	475	4	5	4	5	4	22	440	5	5	5	5	20	500	2280					
16	4	5	4	5	4	4	3	4	4	40	400	4	4	4	4	16	400	4	4	4	5	3	20	400	5	4	5	5	19	475	1600					
17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27	270	3	2	3	3	11	275	3	4	4	4	2	17	340	4	3	4	3	14	350	745					
18	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32	320	5	5	4	5	19	475	5	5	4	4	4	22	440	5	4	5	4	18	450	1520					
19	3	3	3	2	2	3	2	3	2	25	250	4	4	4	3	15	375	3	3	3	3	2	14	280	3	3	3	2	11	275	938					
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	370	3	3	3	3	12	300	3	3	3	4	3	16	320	4	5	4	5	18	450	1110					
21	4	4	3	3	4	5	5	4	3	40	400	4	4	3	4	15	375	3	3	2	3	2	13	260	5	4	4	4	17	425	1500					
22	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26	260	3	3	3	3	12	300	3	2	2	2	2	11	220	3	3	3	3	12	300	780					
23	2	4	2	2	3	3	3	3	3	28	280	3	4	4	3	14	350	3	2	2	3	3	13	260	4	4	4	4	16	400	980					
24	4	5	3	3	5	4	5	5	3	42	420	5	5	5	5	20	500	5	5	4	3	3	20	400	5	4	4	5	18	450	2100					
25	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	320	4	4	3	4	15	375	4	3	4	3	3	17	340	5	4	3	4	16	400	1200					
26	4	4	3	2	3	3	2	3	3	30	300	4	4	4	4	16	400	3	3	3	4	3	16	320	4	4	4	4	16	400	1200					
27	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30	300	3	4	4	4	15	375	4	3	3	3	3	16	320	4	4	3	4	15	375	1125					
28	3	3	2	3	3	2	3	3	2	27	270	3	3	3	3	12	300	3	3	3	3	2	14	280	4	4	5	4	17	425	810					
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30	300	3	3	3	3	12	300	3	3	3	4	2	14	280	4	3	4	3	14	350	900					
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41	410	5	5	4	5	19	475	4	4	4	4	4	20	400	5	5	5	5	20	500	1948					
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23	230	3	3	3	3	12	300	3	3	3	3	3	15	300	4	3	3	3	12	300	690					
32	4	4	4	3	2	3	3	2	2	30	300	3	3	3	4	13	325	3	4	2	3	4	16	320	4	2	4	2	12	300	975					
33	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34	340	4	4	4	4	16	400	4	4	4	4	4	20	400	4	4	4	4	16	400	1360					
34	3	3	4	3	3	3	3	2	3	31	310	4	4	4	3	15	375	4	4	4	3	3	18	360	4	3	3	4	14	350	1163					
35	5	5	3	2	3	3	3	3	3	35	350	4	4	4	4	16	400	4	4	3	4	3	18	360	4	4	4	4	16	400	1400					
36	5	5	3	3	3	4	3	4	4	38	380	4	4	4	4	16	400	4	3	3	3	3	16	320	4	4	3	3	14	350	1520					
37	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34	340	4	2	3	3	12	300	3	3	4	3	3	16	320	3	3	4	4	14	350	1020					
38	5	4	5	5	4	3	2	3	3	37	370	3	3	3	3	12	300	4	4	4	3	3	18	360	4	3	4	4	15	375	1110					
39	5	5	5	5	5	3	3	4	4	41	410	5	4	4	5	18	450	4	5	4	5	4	22	440	4	4	4	4	16	400	1845					
40	5	4	5	4	5	4	2	3	3	35	350	4	3	4	4	15	375	3	3	3	3	3	15	300	4	3	3	4	14	350	1313					
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	290	4	4	3	3	14	350	3	4	4	4	3	18	360	4	4	3	3	15	375	1015					
42	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32	320	4	4	4	3	15	375	5	5	4	4	3	21	420	4	4	5	4	17	425	1200					
43	3	2	3	3	3	3	2	3	2	26	260	3	3	4	4	14	350	3	3	3	3	2	14	280	3	3	3	2	11	275	910					
44	4	3	3	3	4	3	4	3	4	33	330	3	3	4	4	14	350	4	3	3	3	3	16	320	4	4	4	4	16	400	1155					
45	4	2	3	3	2	3	4	4	4	32	320	4	4	3	3	14	350	3	4	2	3	2	14	280	4	4	3	3	14	350	1120					
46	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26	260	4	3	4	3	14	350	4	4	3	3	3	17	340	4	3	4	4	15	375	910					

### Lampiran 3

#### Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status
1	Laki-laki	30 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun	Menikah
2	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
3	Laki-laki	30 - 40 tahun	S2	6 - 10 tahun	Menikah
4	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
5	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	6 - 10 tahun	Menikah
6	Laki-laki	30 - 40 tahun	S2	6 - 10 tahun	Belum Menikah
7	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
8	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	> 15 tahun	Menikah
9	Laki-laki	< 30 tahun	S2	<= 5 tahun	Menikah
10	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun	Menikah
11	Laki-laki	30 - 40 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
12	Laki-laki	< 30 tahun	S2	6 - 10 tahun	Belum Menikah
13	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	6 - 10 tahun	Menikah
14	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
15	Laki-laki	< 30 tahun	S1	6 - 10 tahun	Menikah
16	Perempuan	30 - 40 tahun	S2	6 - 10 tahun	Menikah
17	Laki-laki	> 50 tahun	S2	> 15 tahun	Menikah
18	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
19	Laki-laki	30 - 40 tahun	S1	11 - 15 tahun	Belum Menikah
20	Laki-laki	30 - 40 tahun	S2	6 - 10 tahun	Menikah
21	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	11 - 15 tahun	Menikah
22	Perempuan	30 - 40 tahun	S2	11 - 15 tahun	Belum Menikah
23	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	> 15 tahun	Menikah
24	Laki-laki	< 30 tahun	S2	<= 5 tahun	Belum Menikah
25	Laki-laki	> 50 tahun	S2	> 15 tahun	Menikah
26	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
27	Laki-laki	< 30 tahun	S1	<= 5 tahun	Menikah
28	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	6 - 10 tahun	Menikah
29	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	<= 5 tahun	Menikah
30	Laki-laki	30 - 40 tahun	S2	6 - 10 tahun	Belum Menikah
31	Perempuan	< 30 tahun	S1	6 - 10 tahun	Menikah
32	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
33	Laki-laki	30 - 40 tahun	S2	11 - 15 tahun	Menikah
34	Laki-laki	< 30 tahun	SLTA	6 - 10 tahun	Menikah
35	Laki-laki	> 50 tahun	SLTA	> 15 tahun	Menikah
36	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	11 - 15 tahun	Belum Menikah
37	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun	Menikah
38	Laki-laki	< 30 tahun	S2	6 - 10 tahun	Belum Menikah
39	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah
40	Laki-laki	> 50 tahun	S1	> 15 tahun	Menikah
41	Laki-laki	30 - 40 tahun	S2	6 - 10 tahun	Menikah
42	Laki-laki	30 - 40 tahun	SLTA	6 - 10 tahun	Belum Menikah
43	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	11 - 15 tahun	Menikah

44	Laki-laki	> 50 tahun	S1	> 15 tahun	Menikah
45	Laki-laki	< 30 tahun	S2	<= 5 tahun	Belum Menikah
46	Laki-laki	> 50 tahun	S1	> 15 tahun	Menikah



## Lampiran 4

### Karakteristik Responden Frequencies

#### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status
N	Valid	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0

#### Frequency Table

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	67,4	67,4	67,4
	Perempuan	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	9	19,6	19,6	19,6
	30 - 40 tahun	19	41,3	41,3	60,9
	41 - 50 tahun	12	26,1	26,1	87,0
	> 50 tahun	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	8,7	8,7	8,7
	S1	22	47,8	47,8	56,5
	S2	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	



**Masa Kerja**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 5 tahun	5	10,9	10,9	10,9
6 - 10 tahun	18	39,1	39,1	50,0
11 - 15 tahun	15	32,6	32,6	82,6
> 15 tahun	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Status**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	36	78,3	78,3	78,3
Belum Menikah	10	21,7	21,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Lampiran 5**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Correlations**

**Correlations**

		InsentifX1
X11	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X12	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X13	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X14	Pearson Correlation	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X15	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X16	Pearson Correlation	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X17	Pearson Correlation	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X18	Pearson Correlation	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X19	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X110	Pearson Correlation	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
InsentifX1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Valid		46	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	,0
Total		46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	10

## Correlations

		LocusofControlX2
X21	Pearson Correlation	,830
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X22	Pearson Correlation	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X23	Pearson Correlation	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X24	Pearson Correlation	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
LocusofControlX2	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	4

## Correlations

		KepuasanKerjaZ
Z11	Pearson Correlation	,768
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Z12	Pearson Correlation	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Z13	Pearson Correlation	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Z14	Pearson Correlation	,690
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Z15	Pearson Correlation	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
KepuasanKerjaZ	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

### Correlations

		KinerjaY
Y11	Pearson Correlation	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y12	Pearson Correlation	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y13	Pearson Correlation	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y14	Pearson Correlation	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
KinerjaY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	4

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	46	2,00	5,00	3,72	,834
X12	46	2,00	5,00	3,65	,900
X13	46	2,00	5,00	3,54	,836
X14	46	2,00	5,00	3,30	,986
X15	46	2,00	5,00	3,35	,849
X16	46	2,00	5,00	3,22	,664
X17	46	2,00	5,00	3,28	,861
X18	46	2,00	5,00	3,41	,933
X19	46	2,00	5,00	3,17	,902
X110	46	2,00	4,00	2,98	,577
InsentifX1	46	2,30	4,80	3,36	,620
Valid N (listwise)	46				

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X21	46	3,00	5,00	3,87	,653
X22	46	2,00	5,00	3,63	,771
X23	46	3,00	5,00	3,65	,566
X24	46	3,00	5,00	3,67	,701
LocusofControl X2	46	2,75	5,00	3,71	,573
Valid N (listwise)	46				

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z11	46	3,00	5,00	3,65	,674
Z12	46	2,00	5,00	3,52	,781
Z13	46	2,00	5,00	3,33	,732
Z14	46	2,00	5,00	3,37	,645
Z15	46	2,00	4,00	2,93	,574
KepuasanKerjaZ	46	2,20	4,40	3,36	,523
Valid N (listwise)	46				

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y11	46	3,00	5,00	4,22	,629
Y12	46	2,00	5,00	3,83	,739
Y13	46	2,00	5,00	4,02	,774
Y14	46	2,00	5,00	3,87	,833
KinerjaY	46	2,75	5,00	3,98	,613
Valid N (listwise)	46				



**Lampiran 6**  
**Regression Tahap 1**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	InsentifX1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: KinerjaY  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 <sup>a</sup>	,313	,297	,51414

- a. Predictors: (Constant), InsentifX1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,294	1	5,294	20,028	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,631	44	,264		
	Total	16,925	45			

- a. Dependent Variable: KinerjaY  
b. Predictors: (Constant), InsentifX1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,124	,422		5,027	,000
	InsentifX1	,553	,124	,559	4,475	,000

- a. Dependent Variable: KinerjaY

**Lampiran 7**  
**Regression Tahap 2**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerjaY1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: KinerjaY2  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 <sup>a</sup>	,366	,351	,49399

- a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaY1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,188	1	6,188	25,359	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,737	44	,244		
	Total	16,925	45			

- a. Dependent Variable: KinerjaY2  
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaY1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,599	,479		3,337	,002
	KepuasanKerjaY1	,710	,141	,605	5,036	,000

- a. Dependent Variable: KinerjaY2

## Lampiran 8

### Regression Tahap 3

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerjaZ, InsentifX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,467	,442	,45819

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaZ, InsentifX1

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,898	2	3,949	18,810	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9,027	43	,210		
	Total	16,925	45			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaZ, InsentifX1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,055	,484		2,182	,035
	InsentifX1	,353	,124	,357	2,854	,007
	KepuasanKerjaZ	,518	,147	,441	3,522	,001

a. Dependent Variable: KinerjaY

## Lampiran 9

### Regression Tahap 4

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	InsentifX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 <sup>a</sup>	,209	,191	,46992

a. Predictors: (Constant), InsentifX1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,573	1	2,573	11,653	,001 <sup>b</sup>
	Residual	9,716	44	,221		
	Total	12,290	45			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

b. Predictors: (Constant), InsentifX1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	,386		5,345	,000
	InsentifX1	,386	,113	,458	3,414	,001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

## Lampiran 10

### Regression Tahap 5

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1X2, LocusofControlX2, InsentifX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 <sup>a</sup>	,468	,430	,39450

a. Predictors: (Constant), X1X2, LocusofControlX2, InsentifX1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,753	3	1,918	12,322	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,536	42	,156		
	Total	12,290	45			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

b. Predictors: (Constant), X1X2, LocusofControlX2, InsentifX1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,726	2,235		1,220	,229
1 InsentifX1	-,358	,622	-,425	-,575	,568
LocusofControl X2	,041	,604	,045	,068	,946
X1X2	,133	,163	,980	,818	,418

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

