

ABSTRAK

Nurul Lailiyah, Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada Dinas Pendidikan Kab. Sampang). Dibawah bimbingan Bapak Dr. Helmi Buyung Aulia Zafrizal, ST., SE., MMT.

Penelitian yang peneliti lakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling yang diperoleh sampel sebanyak 94 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner serta analisis data menggunakan analisis regresi linier serta analisis jalur. Hasil analisis penelitian ini adalah: (1) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji $(2.183) > (1.661)$ dengan tingkat signifikansi $0.032 < 0,05$. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji $(4.476) > (1.661)$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. (3) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $(2.660) > (1.661)$ dengan tingkat signifikansi $0.009 < 0,05$. (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $(4.652) > (1.661)$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $(4.936) > (1.661)$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. (6) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis jalur insentif tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena nilai pengaruh tidak langsung $(0,083) < \text{nilai pengaruh langsung } (0.202)$. (7) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis jalur motivasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena nilai pengaruh tidak langsung $(0,171) < \text{nilai pengaruh langsung } (0.381)$.

Kata kunci: Insentif, Motivasi, Kinerja, Kepuasan kerja.

ABSTRACT

Nurul Lailiyah, The Effect of Incentives and Motivation on Employees Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (study at the Education Office at Sampang Regency). Under the guidance of Mr. Dr. Helmi Buyung Aulia Zafrizal, ST., SE., MMT.

The object of this study is the Education Office in Sampang. The purposes are to determine the effect of Incentives and Motivation on Employees Performance through Job Satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative method that the population is the employees of the Education Office in Sampang Regency. The 94 respondents were got by sampling technique using proportionate stratified random sampling. Using the multiple linear regression and path analysis, the results showed that: (1) the Incentives variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction as the test result $(2.183) > (1.661)$ and the significant level is $0.032 < 0.05$; (2) The Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction as the test result $(4.476) > (1.661)$ and the significant level is $0.000 < 0.05$; (3) The Incentives variable has a positive and significant effect on Employees Performance as the test result $(2.660) > (1.661)$ and the significant level is $0.009 < 0.05$; (4) The Motivation has a positive and significant effect on Employees Performance as test result $(4.652) > (1.661)$ and the significant level is $0.000 < 0.05$; (5) The Job satisfaction has a positive and significant effect on Employees Performance as the test result $(4.936) > (1.661)$ and the significant level is $0.000 < 0.05$; (6) The Incentives variable has a significant effect on Employees Performance through Job Satisfaction. Based on the results of path analysis, the Incentives variable does not have a direct effect on Employees Performance through Job Satisfaction because the indirect effect $(0.083) < \text{the direct effect } (0.202)$; (7) The Motivation has a significant effect on Employees Performance through Job Satisfaction. Based on the path analysis, the results showed that the Motivation does not have a direct effect on Employees Performance through Job Satisfaction because the indirect effect $(0.171) < \text{direct effect } (0.381)$.

Keywords: *Incentives, Motivation, Employees Performance, Job Satisfaction.*