

Analisis Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas di Mediasi oleh Komitmen Organisasi

Dara Alifah¹, Irwansyah², Soalihin³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 25 April 2025

Revised: 6 Mei 2025

Accepted: 10 April 2025

Keywords:

Pemberian insentif
Produktivitas
komitmen organisasi

ABSTRACT

Produktivitas pegawai merupakan salah satu tolok ukur utama dalam menilai kinerja suatu organisasi. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap loyal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 158 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan produktivitas pegawai, serta komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh insentif terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemberian insentif yang tepat dan peningkatan komitmen organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai di sektor publik.

Employee productivity is one of the main benchmarks in assessing the performance of an organization. Incentives are a form of appreciation given by the organization to employees. Employees who have high commitment tend to show a loyal attitude. This study aims to analyze the effect of incentives on employee productivity with organizational commitment as a mediating variable at the Dompu Regency Regional Secretariat Office. The research method used is a quantitative approach with a survey of 158 employees. The results of the study indicate that incentives have a positive and significant effect on organizational commitment and employee productivity, and organizational commitment also has a positive and significant effect on employee productivity. In addition, organizational commitment is proven to mediate the effect of incentives on employee productivity. This study provides implications that providing appropriate incentives and increasing organizational commitment can be an effective strategy to increase employee productivity in the public sector.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Dara Alifah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Jl. Syech Muhammad Lingkar Utara Sawete Bali I

Dompu-Nusa Tenggara Barat

Email: daralifa792@gmail.com

PENDAHULUAN

Tingkat produktivitas pegawai merupakan salah satu tolok ukur utama dalam menilai kinerja suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintahan. Pegawai yang memiliki produktivitas tinggi tidak hanya melaksanakan tugas dengan baik, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Dessler 2020).

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai adalah pemberian insentif. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai balas jasa atas prestasi kerja atau kontribusi terhadap tujuan organisasi. Insentif tidak hanya berbentuk materi, seperti bonus dan tunjangan, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-material seperti pengakuan, promosi, atau pemberian kesempatan pengembangan diri (Dessler 2020). Namun demikian, dalam praktiknya, pemberian insentif belum tentu selalu menghasilkan peningkatan produktivitas. Beberapa studi menunjukkan bahwa insentif hanya akan efektif jika diberikan dengan adil, transparan, dan sesuai dengan harapan pegawai. Tanpa adanya rasa keadilan atau keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi, insentif berisiko dianggap sebagai formalitas semata dan tidak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja (Robbins, dkk 2019).

Pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut Boma, dkk (2022), menemukan bahwa pemberian insentif secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Sucofindo Jakarta. Tetapi penelitian lainnya menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Menurut Saputri, dkk (2021), menunjukkan bahwa secara parsial, baik disiplin kerja maupun pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana pegawai memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap loyal, berorientasi pada tujuan organisasi, dan memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik, terlepas dari imbalan yang diterima (Sopiah 2008). Dan Komitmen organisasi diyakini dapat menjadi variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara insentif dan produktivitas kerja. Artinya, insentif dapat meningkatkan produktivitas secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan kata lain, insentif yang diberikan secara tepat dapat membangun rasa memiliki dan keterikatan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas (Mangkunegara 2017). Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi ini sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas pegawai yang menjalankan tugas-tugas birokrasi secara profesional dan bertanggung jawab.

Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan adanya pegawai yang belum menunjukkan produktivitas kerja yang optimal. Hal ini terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya inovasi dalam pelayanan, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi tersebut adalah belum maksimalnya pemberian insentif dan lemahnya komitmen organisasi di kalangan pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji sejauh mana pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, serta bagaimana komitmen organisasi dapat memediasi hubungan tersebut, khususnya di lingkungan Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait strategi peningkatan produktivitas pegawai melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Dengan adanya hasil penelitian ini, pihak manajemen instansi dapat menjadikan temuan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan insentif yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan komitmen serta produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori organisasi dan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Penelitian ini tidak hanya menyoroti permasalahan yang ada di lapangan, tetapi juga mengungkap adanya celah penelitian yang belum terjawab oleh penelitian-penelitian sebelumnya, khususnya mengenai Pemberian Insentif terhadap Produktivitas di Mediasi oleh Komitmen Organisasi.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| Variabel | Penelitian | Temuan | Keterangan |
|--|-------------------------|---|---|
| Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja | (Wasis and Nurali 2018) | Hasil temuan menunjukkan bahwa insentif mampu meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, serta motivasi kerja memediasi pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan. | Terdapat perbedaan temuan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut |
| Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh | (Habiburrohim 2020) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional memediasi hubungan antara insentif dan kinerja karyawan. | Terdapat perbedaan temuan terkait Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional |

| | | | |
|---|-----------------|---|--|
| Komitmen Organisasional | | | sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut |
| Pengaruh Kenaikan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado | (Rumondor 2021) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan atau bersama-sama kenaikan Upah dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan Secara parsial insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan | Terdapat perbedaan temuan terkait Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut |
| Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon | (Rozi 2019) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini pada hipotesis satu adalah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dua terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai | Terdapat perbedaan temuan terkait Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut |

Sumber: Diolah penelitian 2025

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, beberapa penelitian sebelumnya mengenai topik ini menunjukkan variasi yang signifikan. Terdapat perbedaan temuan yang mencolok di antara penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti pemberian insentif terhadap produktivitas. Berdasarkan observasi, terlihat adanya kekurangan bukti empiris yang mendukung pemberian insentif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat diperlukan dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai bahwa pemberian insentif merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Insentif yang diberikan dengan tepat akan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kemajuan organisasi.

Urgensi penelitian ini yakni pertama, Komitmen organisasi sepertinya penting untuk meningkatkan produktivitas, tetapi penelitian yang benar-benar melihat bagaimana komitmen organisasi menghubungkan insentif dan produktivitas masih sedikit. Dengan penelitian ini, organisasi dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana merancang dan menerapkan sistem insentif yang efektif untuk mendorong peningkatan produktivitas pegawai, kedua Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan dan berguna bagi pengelola sumber daya manusia dalam membuat keputusan yang lebih tepat, khususnya terkait dengan pemberian insentif dan upaya meningkatkan komitmen organisasi. Namun demikian, penelitian yang secara khusus menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara insentif dan produktivitas masih sangat terbatas, terutama penelitian yang menghasilkan model baru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah pemberian insentif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi* (Studi pada Pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu).

KAJIAN TEORI

Menurut Robbins, dkk (2019), perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur saling memengaruhi dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku manusia dalam konteks organisasi demi meningkatkan efektivitasnya. Menurut Schein (2010) Sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi, sehingga proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, melakukan evaluasi atau perasaan positif atau negatif terhadap objek, orang, atau peristiwa (Ajzen 2011).

Insentif

Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kinerjanya (Hasibuan and Malayu 2020). Sedangkan menurut (Rivai and Sagala 2009), menyatakan bahwa menawarkan insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas finansial atau nonfinansial dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Indikator untuk mengukur insentif diadaptasi dari Dessler (2020), yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi kerja, efektivitas kerja, ketepatan waktu.

Komitemen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Mardikaningsih et al. 2022). Komitmen ini menunjukkan sejauh mana pegawai merasa terlibat secara emosional, intelektual, dan moral dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, kontinuan, dan normatif (Sopiah 2008). Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi biasanya lebih berdedikasi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Zulfri et al. 2024).

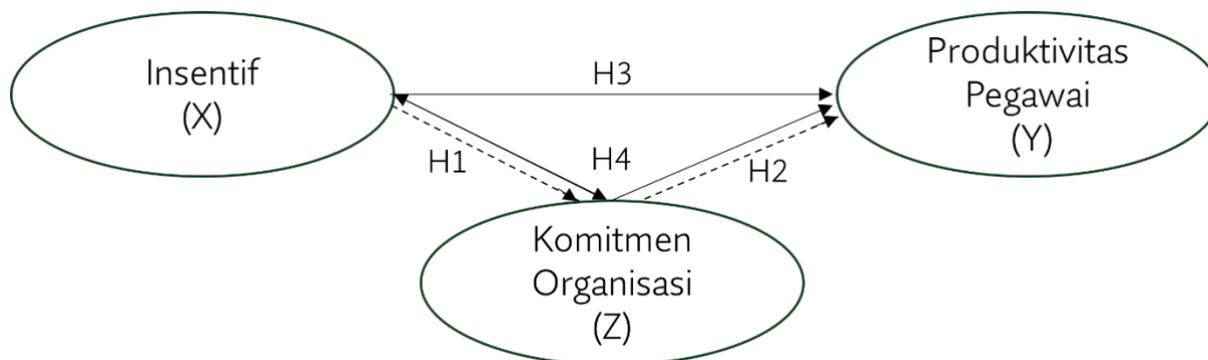
Indikator untuk mengukur komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, kontinuan, dan normatif (Sopiah 2008).

Produktivitas

Produktivitas mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja tidak hanya bergantung pada keterampilan tetapi juga pada motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara 2017). Pegawai yang memiliki produktivitas tinggi umumnya memiliki keterampilan yang baik, disiplin dalam bekerja, serta motivasi yang kuat, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keahlian, lingkungan kerja, motivasi, serta sistem manajemen dalam organisasi (Simamora Henry 2015). Lingkungan kerja yang mendukung serta pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai (Ermawaty and Nugraheni 2015).

Indikator untuk mengukur produktivitas dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu: kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja (Mangkunegara 2017).

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber. Peneliti 2025

Hipotesis Penelitian

H1 : Insentif (X) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z)

H2 : Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

H3 : Insentif (X) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

H4 : Insentif (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas melalui mediasi komitmen organisasi (Sugiyono 2017). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu sebanyak 259 pegawai. Menurut Umar (2011) Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari populasi dengan mempertimbangkan batas kesalahan 0,05. Dengan demikian, peneliti dapat menggunakan sampel sejumlah 158 untuk mewakili populasi sebanyak 259. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan pengukuran variabel (Ghozali 2018).

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Uji Hipotesis 1 pengaruh langsung Pemberian Insentif (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 menunjukkan bahwa model regresi menjelaskan variansi dalam variabel dependen (Komitmen Organisasi [Z]). Berdasarkan hasil analisis SPSS 23, nilai R Square untuk variabel Pemberian Insentif (X) adalah sebagai berikut.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,342 ^a | ,117 | ,111 | 2,824 |

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber perhitungan SPSS 23

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary Model Pertama adalah sebesar 0,117, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Insentif (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) adalah sebesar 11,7% sementara sisanya 88,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,117} = 0,939$.

Untuk menentukan apakah hipotesis secara langsung dapat diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Berdasarkan hasil analisis SPSS Versi 23, nilai t hitung untuk variabel Pemberian Insentif (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,428 | 1,962 | | 8,372 | ,000 |
| | Total_X | ,419 | ,092 | ,342 | 4,547 | ,000 |

a. Dependent Variable: Total_Z

Sumber Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan output diatas, dapat ditentukan apakah Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil perhitungan dk n-2 ($158 - 2 = 156$), menghasilkan nilai t tabel sebesar 0,1562. Nilai t hitung untuk Pemberian Insentif tercatat sebesar 4,547. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung ($4,547 > t$ tabel ($0,1562$)) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa Pemberian Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Uji Hipotesis 2 pengaruh langsung Komitmen Organisasi (Z) terhadap Produktivitas Pegawai (Y), pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 menunjukkan bahwa model regresi menjelaskan variansi dalam variable dependen (Produktivitas Pegawai [Y]). Berdasarkan hasil analisis SPSS 23, nilai R Square untuk variable Komitmen Organisasi (Z) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 1 | ,877 ^a | ,769 | ,766 | 1,584 |

a. Predictors: (Constant), Total_X, Total_Z

Sumber Perhitungan SPSS 23

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary Model Kedua adalah sebesar 0,769, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Komitmen Organisasi (Z), terhadap Produktivitas Pegawai (Y) adalah sebesar 76,9% sementara sisanya 23,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai e2 = $\sqrt{1 - 0,769} = 0,480$.

Untuk pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis secara langsung. Hasil SPSS Versi 23 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Produktifitas (Y) pada tabel berikut.

Tabel 5. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|--|--------------|---|------|
| | | | Coefficients | | |

| | B | Std. Error | Beta | | |
|---|------------|------------|-------|--------|--------|
| | (Constant) | -3,336 | 1,325 | -2,517 | ,013 |
| 1 | Total_Z | ,767 | ,045 | ,702 | 17,090 |
| | Total_X | ,453 | ,055 | ,338 | 8,242 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan output diatas, dapat ditentukan signifikansi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai. Hasil perhitungan dk n-2 (158-2 = 156) menghasilkan t tabel 0,1562. Nilai t hitung untuk Komitmen Organisasi adalah 17,090. Hasil uji t menunjukkan t hitung (17,090) > t tabel (0,1562) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga disimpulkan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Sekretariat Kabupaten Dompu.

Uji Hipotesis 3 pengaruh langsung Pemberian Insentif (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y), pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 menunjukkan bahwa model regresi menjelaskan variansi dalam variabel dependen (Produktivitas Pegawai [Y]). Berdasarkan hasil analisis SPSS 23, nilai R Square untuk variabel Pemberian Insentif (X) adalah sebagai berikut.

Tabel 6 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 1 | ,877 ^a | ,769 | ,766 | 1,584 |

a. Predictors: (Constant), Total_X, Total_Z

Hasil Perhitungan SPSS 23

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary Model Kedua adalah sebesar 0,769, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Pemberian Insentif (X), terhadap Produktivitas Pegawai (Y) adalah sebesar 76,9% sementara sisanya 23,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1-0,769} = 0,480$.

Untuk pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis secara langsung. Hasil SPSS Versi 23 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Pemberian Insentif (X) terhadap Produktivitas (Y) pada tabel berikut.

Tabel 7 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | -3,336 | 1,325 | -2,517 | ,013 |
| 1 | Total_Z | ,767 | ,045 | ,702 | 17,090 |
| | Total_X | ,453 | ,055 | ,338 | 8,242 |

a. Dependent Variable: Total_Y

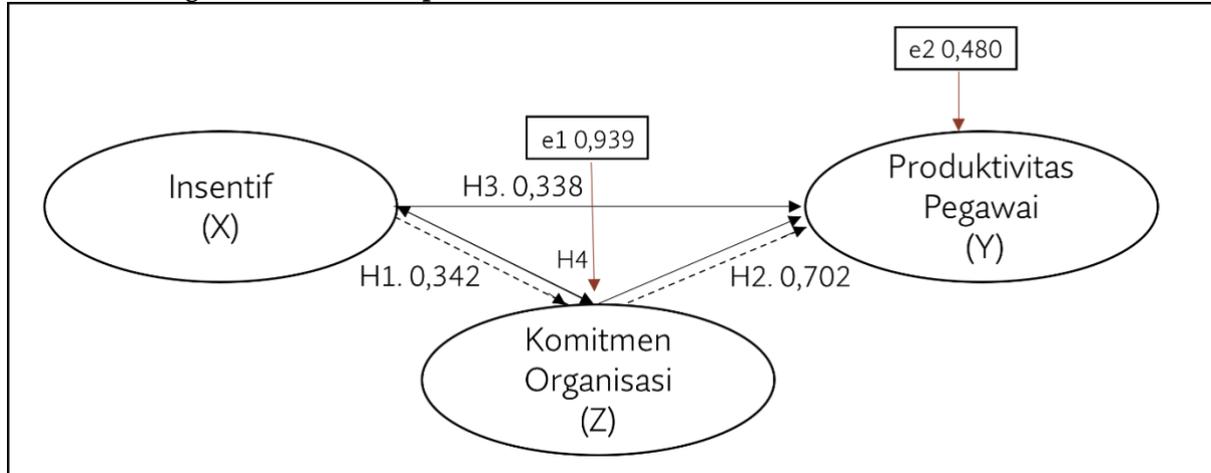
Hasil Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan output diatas, dapat ditentukan signifikansi pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Pegawai. Hasil perhitungan dk n-2 (158-2 = 156) menghasilkan t tabel 0,1562. Nilai t hitung untuk Pemberian Insentif adalah 8,242. Hasil uji t menunjukkan t hitung (8,242) > t tabel (0,1562) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga disimpulkan Pemberian Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Sekretariat Kabupaten Dompu.

Uji Hipotesis 4 pengaruh tidak langsung Pemberian Insentif (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z), pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Berdasarkan hasil baca output di bawah pada bagan kerangka konseptual, dianjurkan dalam penelitian ini tersebut.

Gambar 1. Diagram hasil baca output SPSS 23



Sumber Peneliti 2025

Berdasarkan pengaruh langsung yang diberikan variabel Pemberian Insentif (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 0,338. Sedangkan pengaruh tidak langsung Pemberian Insentif (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z), adalah perkalian antar nilai Beta Pemberian Insentif (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai Beta Komitmen Organisasi (Z) terhadap Produktivitas Pegawai (Y), yaitu : $0,342 \times 0,702 = 0,240$. Maka pengaruh total yang diberikan Pemberian Insentif (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,338 + 0,240 = 0,578$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pemberian Insentif (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z), pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Pemberian Insentif memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu, dengan t hitung 4,547 dan signifikansi 0,000. Nilai t hitung ini secara substansial melebihi t tabel, yang mendukung penerimaan hipotesis. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sinaga dkk (2024), yang menunjukkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan t hitung 17,090 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Badrianto and Astuti (2023), yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Pemberian Insentif juga terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap Produktivitas Pegawai, dengan t hitung 8,242 dan signifikansi 0,000. Ini menyiratkan bahwa strategi pemberian insentif yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan secara langsung berdampak pada produktivitas. Hasil ini didukung oleh penelitian Tajuddin (2024), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.

Hasil penelitian ini adalah bahwa pengaruh tidak langsung Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Pegawai melalui Komitmen Organisasi (0,240) lebih besar daripada pengaruh langsung (0,338), dengan total pengaruh mencapai 0,578. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berfungsi sebagai mediator yang signifikan. Temuan ini konsisten dengan model teoritis Meyer dan Allen dan

didukung oleh penelitian Citta and Ridha (2024), yang menunjukkan bahwa empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Secara statistik, kontribusi gabungan insentif dan komitmen terhadap produktivitas mencapai 76,9% ($R^2 = 0,769$), yang menunjukkan pengaruh yang substansial. Hal ini menegaskan bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya oleh (Sepyenia dkk 2024), menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja, pengembangan karir dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Dari perspektif kebaruan, penelitian ini memberikan dimensi struktural pada hubungan antar variabel di sektor publik daerah, terutama dalam konteks birokrasi pemerintahan. Sementara banyak penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta, penelitian ini menekankan pentingnya sistem insentif yang transparan dan adil dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai negeri.

Secara keseluruhan, temuan ini mendukung teori ekspektasi Vroom, di mana insentif mempengaruhi ekspektasi pegawai terhadap hasil kerja, dan komitmen organisasi bertindak sebagai valensi yang memperkuat hubungan ini. Penelitian Repelino et al. (2024), menunjukkan bahwa kebijakan dan prosedur berperan penting dalam membentuk norma dan nilai dalam budaya organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang dirancang secara tepat dan adil mampu meningkatkan loyalitas serta keterikatan pegawai terhadap organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai. Pemberian insentif juga secara langsung berdampak positif terhadap produktivitas pegawai, menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Menariknya, pengaruh tidak langsung insentif terhadap produktivitas melalui komitmen organisasi ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya, sehingga komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan tersebut. Secara keseluruhan, insentif dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 76,9% terhadap variasi produktivitas pegawai, menunjukkan bahwa kedua variabel ini merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Penelitian ini juga memperkuat teori ekspektasi Vroom, di mana insentif memengaruhi harapan terhadap hasil kerja, dan komitmen organisasi menjadi faktor penguat hubungan tersebut. Dari sisi kebaruan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang hubungan antara insentif, komitmen organisasi, dan produktivitas pegawai dalam konteks birokrasi sektor publik, sekaligus menekankan pentingnya penerapan sistem insentif yang transparan dan akuntabel dalam lingkungan pemerintahan daerah.

REFERENSI

- Ajzen, Icek. 2011. "The Theory of Planned Behaviour: Reactions and Reflections." *Psychology and Health* 26(9). doi:10.1080/08870446.2011.613995.
- Badrianto, Yuan, and Dwi Astuti. 2023. "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6(1): 841-48.
- Boma Jonaldy Tanjung, and Eka Darmawati. 2022. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Sucofindo Persero Jakarta." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi*

- dan Manajemen Bisnis* 1(1): 48–57. doi:10.55606/jupsim.v1i1.238.
- Citta, Andi Batary, and Ahmad Ridha. 2024. "Pengaruh Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4(4): 5712–23.
- Dessler, Gary. 2020. *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University "Gary Dessler - Human Resource Management-Pearson (2020)."*
- Ermawaty, Dinny Ardian, and Rini Nugraheni. 2015. "Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan." *Diponegoro Journal of Management* 4(4): 2337–3792.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Habiburrohm, Azzam. 2020. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan Agen JNE Kota Malang*.
- Hasibuan, and H.SP Malayu. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas." *Bandung: Remaja Rosdakarya*. 1(2).
- Mardikaningsih, Rahayu, Ella Anastasya Sinambela, Fayola Issalillah, Misbachul Munir, and Eli Retnowati. 2022. "Analisis Korelasi Antara Role Stress Dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Baruna Horizon* 4(2): 79–83. doi:10.52310/jbhorizon.v4i2.60.
- Repelino, Betari Cinta, Divani Agustin, Fakhri Nur Deharsena, and Della Amelia. 2024. "Systematic Literature Review: Pengaruh Prosedur Dan Kebijakan Terhadap Budaya Organisasi." *Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat* 2(2): 442–55.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. 2018. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge, and Neharika Vohra. 2019. *Organizational Behaviour by Pearson 18e*. Pearson Education India.
- Rozi, Achmad. 2019. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon." *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* 1(2): 124–229. doi:10.35899/biej.v1i2.56.
- Rumondor, Resiana Dwiputri. 2021. "Pengaruh Kebijakan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9(2): 867–75. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33841%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/33841/31983>.
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1): 25–42. doi:10.47747/jnmpsdm.v2i1.211.
- Schein, E. H. 2010. "Organizational Culture and Leadership." *Jossey-Bass*.
- Sepyenita, Sepyenita, Ngaliman Ngaliman, and Ana Faizah. 2024. "Efikasi Diri Sebagai Mediator Antara Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat Di Provinsi Kepulauan Riau." *Journal of Management and Digital Business* 4(3): 713–32.
- Simamora Henry. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN." *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN*.
- Sinaga, Elvrida Novianna, Yeni Absah, and Endang Sulistiya Rini. 2024. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL." *Jurnal Muara Pendidikan* 9(2): 439–44.
- Sopiah, Sopiah. 2008. "Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank." *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 12(2): 308–17.
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta." *Journal of Chemical Information and Modeling* 01(01).
- Tajuddin, Imran. 2024. "PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN WAKATOBI." *CESJ: Center of*

Economic Students Journal 7(4): 187-99.

Wasis, and Nurali. 2018. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sedulur Guyub Rukun Pandanwangi Jombang." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara* 01(01): 12-24.

Zulfri, Andika, Ayu Chintia, Putri Waiwini Fonataba, Imamul Khaira, Universitas Negeri Medan, and Keberhasilan Organisasi. 2024. "PERAN KOMITMEN DALAM MEMBANGUN." 9(204): 3101-8.