

**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PERAWAT JENAZAH PEREMPUAN
DI KECAMATAN BOJONEGORO**

SKRIPSI



Oleh:

AMIN NIKMATUS SHOLIKAH

NIM. 21010008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA
BOJONEGORO**

2025

**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PERAWAT JENAZAH PEREMPUAN
DI KECAMATAN BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

Oleh:

AMIN NIKMATUS SHOLIKAH

NIM. 21010008

Menyetujui:

Dosen Pembimbing I



Ahmad Saifurriza Effasa, SHI., MM

NUPTK. 2857766667137052

Dosen Pembimbing II



Latifah Anom, SE., MM

NUPTK. 4834751652230152

Dipertahankan di Depan Panitia Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen
STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh:

Nama mahasiswa : Amin Nikmatus Sholikhah

NIM : 21010008

Disetujui dan diterima:

Pada : Selasa, 19 Agustus 2025

Tempat : Ruang G

Dewan Penguji Skripsi

1. Ketua Penguji : Drs. Suprpto, MM
2. Sekretaris Penguji : Latifah Anom, SE., MM
3. Anggota Penguji : Eka Adiputra, SE., M.SM

(.....)
(.....) *Anom*
(.....)

Disahkan oleh:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Ketua

Nurul Mazidah
Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak
NUPTR. 7837753654232242

MOTTO

“It will pass, everything you’ve gone through it will pass.”

(Rachel Vennya)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan. Mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”.

(Boy Chandra)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Rahmat Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri, bapak, ibu, saudara, keluarga, teman, sahabat, dan almamater. Terima kasih banyak atas dukungan, kasih sayang, dan untaian doa yang tiada henti kalian berikan kepada saya.

ABSTRAK

Sholikah, Amin. N. 2025. *Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perawat Jenazah Perempuan di Kecamatan Bojonegoro*. Skripsi, Manajemen. STIE Cendekia Bojonegoro. Ahmad Saifurrisa Effasa, S.HI., MM., selaku dosen pembimbing satu dan Latifah Anom, SE., MM., selaku pembimbing dua.

Kata kunci: Insentif Material, Insentif Non Material, Kepuasan Kerja, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif material dan non material terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat jenazah di Kecamatan Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan jenis sampling yaitu sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 35 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga, variabel independen (X), Variabel Mediasi (Z), dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri atas insentif material dan non material, sedangkan variabel mediasi adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja. Metode analisis data pada penelitian ini meliputi beberapa tahapan, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis linier berganda, dan uji mediasi dengan metode bootstrapping. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material dan non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, baik insentif material dan non material tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu pula kepuasan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti tidak memediasi pengaruh insentif material maupun insentif non material terhadap kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada pemerintah kabupaten untuk meningkatkan sosialisasi terkait alokasi insentif dan memperbanyak pelatihan perawatan jenazah. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel dan mempertimbangkan variabel lain yang relevan seperti motivasi intrinsik guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat jenazah perempuan.

BIODATA PENULIS SKRIPSI

Nama : Amin Nikmatus Sholikhah
NIM : 21010008
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 14 Januari 2003
Agama : Islam
Pendidikan Sebelumnya : MAS Al-Amiriyah Belun Temayang Bojonegoro
Nama Orangtua/Wali : Lasmin
Alamat Rumah : Ds. Ngujung RT. 08 RW. 02, Kec. Temayang,
Kabupaten Bojonegoro
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Material dan Non Material
terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan
Kerja pada Perawat Jenazah Perempuan di
Kecamatan Bojonegoro

Bojonegoro, 4 Agustus 2025

Penulis



Amin Nikmatus Sholikhah

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amin Nikmatus Sholikhah

Nim : 21010008

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perawat Jenazah Perempuan di Kecamatan Bojonegoro” adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 4 Agustus 2025

Yang menyatakan:



Amin Nikmatus Sholikhah

21010008

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Selain itu bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan juga menambah wawasan bagi pembaca.

Penulis ucapkan terima kasih dengan tulus kepada:

1. Ibu Nurul Mazidah, SE., MSA, Ak, selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro.
2. Bapak Ahmad Saifurriza Effasa, S.HI., MM. selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik STIE Cendekia Bojonegoro, sekaligus Dosen Pembimbing I, serta Ibu Latihan Anom, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro sekaligus dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama proses pembelajaran dan perkembangan penulis.
3. Seluruh dosen dan karyawan STIE Cendekia Bojonegoro yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.

4. Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bojonegoro, serta responden penelitian yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam memberikan penulis informasi terkait penelitian ini.
5. Teristimewa, kedua orang tua Bapak Lasmin dan Ibu Anik Idayati yang selalu memberikan dukungan kepada penulis serta doa yang tidak ada putusnya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai.
6. Rekan penulis yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kebersamaan selama proses penyusunan karya ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Kemudian sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan. Untuk itu penulis harapkan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada siapa saja yang mencintai pendidikan. Amin Ya Robbal Alamin.

Bojonegoro, 4 Agustus 2025

Penulis



Amin Nikmatu Sholikhah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
BIODATA PENULIS SKRIPSI	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah.....	13
C.Rumusan Masalah	14
D.Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR.....	18
A.Kajian Teori dan Deskripsi Teori	18
B.Kajian Empiris.....	28
C.Kerangka Berpikir	33
D.Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A.Metode dan Jenis Penelitian.....	36
B.Jenis Data dan Sumber Data.....	37
C.Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	38
D.Metode dan Teknik Pengumpulan Data	40
E.Definisi Operasional	41
F.Metode dan Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50

A. Gambaran Obyek Penelitian	50
B. Hasil Penelitian Dan Analisis Data	51
C. Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	87
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 2. Data Responden	91
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner	92
Lampiran 4. Hasil Analisis Data	95
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian	114
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian	115
Lampiran 7. Surat Balasan Penelitian	117
Lampiran 8. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Besaran Insentif Perawat Jenazah Perempuan Tahun 2019 – 2024	8
Tabel 2. Data Jumlah Kematian dalam 3 Bulan Terakhir di Kabupaten Bojonegoro Tahun 2025.....	10
Tabel 3. Kajian Empiris.....	29
Tabel 4. Skala Likert	40
Tabel 5. Definisi Operasional.....	42
Tabel 6. Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 7. Responden Berdasarkan Pekerjaan	53
Tabel 8. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	54
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	55
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Persamaan I	56
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Persamaan II.....	57
Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I.....	58
Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	59
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I	60
Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II.....	60
Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Persamaan I.....	61
Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Persamaan II	62
Tabel 19. Hasil Uji t Persamaan I.....	64
Tabel 20. Hasil Uji t Persamaan II	65
Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I.....	66
Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II	67
Tabel 23. Hasil Uji Bootstrapping Insentif Material	68
Tabel 24. Hasil Uji Bootstrapping Insentif Non Material	69

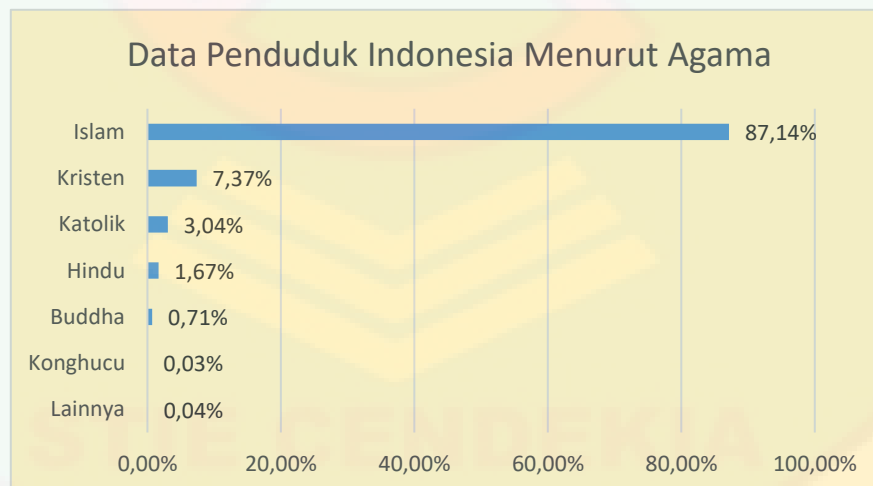
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data Penduduk Indonesia Menurut Agama Tahun 2023	1
Gambar 2. Grafik Penerima Insentif Perawat Jenazah (Modin) Perempuan Tahun 2019 – 2024	9
Gambar 3. Kerangka Berpikir	34

STIE CENDEKIA

BAB I**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang Masalah**

Agama di Indonesia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Sebagai negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, Indonesia juga dikenal sebagai negara dengan keberagaman agama yang sangat kaya. Selain agama Islam, terdapat beberapa agama lain yang dianut oleh masyarakat Indonesia seperti agama Kristen, agama Katolik, agama Hindu, agama Buddha, dan agama Konghucu (data.goodstats.id, 2024). Berdasarkan data dari Kementerian Agama (Kemenag), jumlah penduduk Indonesia mencapai 282.749.019 jiwa pada tahun 2023.



Sumber: satu.data.kemenag.go.id, 2023

Gambar 1.
Data Penduduk Indonesia Menurut Agama Tahun 2023

Dari gambar 1 terlihat bahwa mayoritas penduduk Indonesia yang beragama Islam yakni sebanyak 246,38 juta jiwa. Kemudian penduduk yang beragama Kristen mencapai 20,8 juta jiwa. Sementara itu, penduduk yang beragama Katolik tercatat sebanyak 8,60 juta jiwa. Berikutnya, penduduk yang beragama Hindu mencapai 4,73 juta jiwa. Lalu, penduduk yang beragama Buddha tercatat 2,0 juta jiwa. Adapun, penduduk yang menganut agama Konghucu mencapai 76.030 jiwa. Di sisi lain, jumlah penduduk yang menganut agama lainnya tercatat sebanyak 99.162 jiwa.

Bojonegoro merupakan salah satu kabupaten yang didominasi oleh penduduk beragama Islam. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2025), dari total populasi penduduk Bojonegoro yakni 1.361.691 jiwa, sekitar 99,44% atau 1.354.063 jiwa merupakan penduduk beragama Islam. Tersebar 1.432 masjid dan 7.032 mushola di berbagai kecamatan menandakan bahwa praktik keagamaan dan kegiatan keislaman menjadi bagian penting dalam kehidupan sosial masyarakat.

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kecenderungan untuk hidup bersama dalam suatu kelompok tertentu dan tidak bisa hidup tanpa orang lain. Agama Islam telah mengatur kehidupan sosial manusia yang begitu kompleks, mulai dari masih hidup sampai meninggal dunia. Salah satu diantaranya adalah kewajiban sesama muslim yang telah meninggal yakni merawat jenazahnya. Kewajiban merawat jenazah saudara muslim yang telah meninggal dalam ilmu fiqih dihukumi sebagai fardlu kifayah, artinya bahwa kewajiban yang bisa terwakilkan, yakni apabila dalam suatu kampung sudah

ada satu orang Islam saja yang mengerjakannya, maka orang Islam yang lain telah gugur kewajibannya. Namun apabila dalam suatu kampung tidak ada satupun orang Islam yang mengerjakannya, maka berdosa seluruh orang Islam yang ada di kampung tersebut (Hamdi et al., 2023).

Tulasmi & Garbo (2022) menjelaskan bahwa perawatan terhadap jenazah merupakan rangkaian proses yang disyariatkan untuk memberikan penghormatan terakhir kepada manusia yang sudah meninggal dunia dan sebagai bentuk memuliakan jasad manusia sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. Dalam perawatan jenazah, terdapat beberapa proses yang dilakukan, seperti pembersihan dan pemandian jenazah, pengkafanan jenazah, penyelenggaraan shalat jenazah dan penguburan jenazah.

Saat ini, beberapa masyarakat muslim mempercayakan proses perawatan jenazah kepada petugas, tokoh keagamaan, dan semacamnya daripada mengelolanya sendiri. Hal ini disebabkan oleh banyaknya ahli waris dari si mayit yang tidak menguasai bagaimana cara merawat jenazah yang benar. Biasanya, proses perawatan jenazah ini diserahkan kepada petugasnya sendiri yang disebut modin. Modin atau perawat jenazah adalah petugas yang diangkat dan diberi tugas untuk mengurus segala hal yang berkaitan dengan perawatan jenazah bagi anggota masyarakat yang ada di wilayah tugasnya. Terkadang, modin atau perawat jenazah ini tidak hanya bertugas dalam memandikan dan mengkafani jenazah, bahkan hingga proses ke dalam kuburan pun modin ikut dilibatkan (Firmansyah & Somae, 2023).

Dalam pelaksanaannya, untuk memandikan jenazah, terdapat ketentuan dalam syariat Islam dimana jenazah laki-laki harus dimandikan oleh laki-laki lain, kecuali oleh istri atau mahramnya. Sementara itu, untuk jenazah perempuan harus dimandikan oleh perempuan, kecuali suami atau mahramnya (Panogu et al., 2025). Sesuai dengan ketentuan syariat Islam yang telah disebutkan, pembagian perawat jenazah dalam praktek pemulasaran jenazah disesuaikan dengan jenis kelamin jenazah. Perawat jenazah laki-laki bertugas dalam hal mensalatkan hingga talqin jenazah pada saat dimakamkan. Sementara perawat jenazah perempuan bertugas dalam menangani jenazah wanita, terutama dalam proses memandikan dan mengkafani (Suyitno et al., 2020).

Perawat jenazah merupakan pekerjaan yang menuntut waktu 24 jam untuk melayani masyarakat. Seorang perawat jenazah harus siap jika sewaktu-waktu ada permintaan untuk mengurus jenazah secara mendadak. Perawat jenazah bisa dibilang termasuk pekerjaan yang sulit karena harus memiliki keterampilan khusus dalam hal merawat jenazah, sehingga tidak semua orang dapat melakukan pekerjaan tersebut. Banyak masyarakat yang menolak menjadi perawat jenazah sebab pekerjaan ini menyeramkan karena berhubungan langsung dengan jenazah (Nurfitriani, 2022). Mengingat pekerjaan ini terbilang sulit dan membutuhkan keterampilan serta kesiapan mental yang tinggi, maka besaran gaji yang diterima oleh perawat jenazah baik laki-laki maupun perempuan menjadi salah satu bentuk penghargaan atas tanggung jawab dan dedikasi yang mereka lakukan (Andik, 2025).

Dalam lingkungan masyarakat, pemulasaran jenazah biasanya dilakukan oleh kepala urusan (kaur) kesejahteraan atau Pak Modin yang dibantu oleh keluarganya yang meninggal dunia. Modin atau perawat jenazah laki-laki merupakan bagian dari struktur pemerintahan desa yang bertugas dalam urusan sosial-keagamaan, termasuk dalam hal pemulasaran jenazah (Aminah, 2020). Sebagai bagian dari struktur pemerintahan desa, modin termasuk dalam kategori pekerja formal. Pekerja formal adalah individu yang bekerja dengan status sebagai buruh, karyawan, atau pegawai dan menerima gaji atau upah, termasuk mereka yang bekerja di instansi pemerintahan maupun swasta, serta memperoleh perlindungan atau jaminan kerja (Badan Pusat Statistik, 2024). Dalam hal ini, modin menerima gaji atau honorarium setiap bulan dari pemerintah desa. Berdasarkan Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 15 Tahun 2022 Tentang Penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, dan Staf Pemerintah Desa, penghasilan tetap untuk kepala seksi, kepala urusan, dan kepala dusun ditetapkan sebesar Rp 2.100.00,00. Nominal tersebut belum termasuk tunjangan jabatan dan tunjangan kesehatan. Selain menerima penghasilan tetap, modin atau kepala urusan juga mendapatkan tambahan penghasilan lain yang berasal dari hasil pengelolaan tanah bengkok dan honor pelaksanaan kegiatan di desa.

Berbeda dengan perawat jenazah laki-laki yang menjadi bagian dari struktur pemerintahan desa, peran perempuan sebagai perawat jenazah belum sepenuhnya diakui secara formal meskipun kontribusi mereka sangat penting (pekerja.com, 2025). Dari sisi ketenagakerjaan, perawat jenazah perempuan

tergolong sebagai pekerja informal. Pekerja informal merupakan individu yang bekerja tanpa ikatan kerja formal, pekerja yang bekerja secara mandiri, pekerja keluarga yang tidak dibayar, atau pekerja bebas dalam sektor non formal (Badan Pusat Statistik, 2024). Dalam prakteknya, perempuan yang berperan sebagai perawat jenazah hanya dianggap sebagai pelengkap, bukan bagian penting dari struktur sosial, sehingga hak-hak mereka baik secara ekonomi maupun pengakuan masih sering terabaikan. Perawat jenazah perempuan bekerja dalam keterbatasan dukungan baik dalam bentuk pelatihan maupun insentif yang memadai serta bantuan lain yang diberikan dari pemerintah (Pekerja.com, 2025). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro yaitu Ibu Noor Khusiah, bantuan biasanya datang dari *shahibul musibah* sebagai bentuk terima kasih atas jasa yang telah diberikan oleh perawat jenazah perempuan dan bersifat sukarela. Nominal bantuan umumnya berkisar antara Rp 50.000,00 hingga Rp 100.000,00 disertai dengan memberikan bahan kebutuhan pokok. Pemberian ini sepenuhnya didasarkan pada keikhlasan dan kemampuan masing-masing keluarga, tanpa adanya tarif tertentu.

Perbedaan pengakuan yang terjadi antara perawat jenazah laki-laki dan perawat jenazah perempuan mencerminkan bahwa terdapat ketimpangan akses dan kesempatan berdasarkan gender dalam kehidupan sosial masyarakat. Ketimpangan gender antara laki-laki dengan perempuan berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar disini menyangkut aspek pekerjaan, pendidikan, hingga kesehatan (Dwi Adika & Rahmawati, 2021).

Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini memfokuskan kepada perawat jenazah perempuan karena selama ini profesi perawat jenazah perempuan kurang mendapatkan perhatian maupun pengakuan dalam praktek sosial keagamaan dibandingkan perawat jenazah laki-laki, meskipun keduanya memiliki kontribusi yang sama pentingnya.

Sejak tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Bojonegoro telah meluncurkan program berupa pemberian insentif kepada pekerja sosial-keagamaan, termasuk modin perawat jenazah perempuan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan di sektor keagamaan. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan dengan staf Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro yaitu Ibu Siti Muishakdiyah, pemberian insentif ini merupakan salah satu program prioritas Pemkab Bojonegoro sebagai bentuk apresiasi bagi pekerja sosial-keagamaan, khususnya perawat jenazah perempuan yang sebelumnya menjalankan tugas dengan sukarela dan atas dasar tanggung jawab sosial dalam membantu proses pemulasaran jenazah.

Pemberian insentif dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sehingga besaran nominal yang diberikan menyesuaikan dengan kemampuan anggaran yang ditetapkan setiap tahunnya. Namun, dalam pelaksanaannya, pemberian insentif belum dilakukan secara merata di setiap desa, baik dari segi jumlah maupun cakupan penerima. Berdasarkan data dari Bagian Kesejahteraan Rakyat, batas maksimal penerima insentif di setiap desa adalah 3 orang. Akan tetapi, dalam prakteknya, tidak

semua desa mengajukan hingga batas yang tersedia. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa hal ini disebabkan oleh adanya individu yang menolak untuk diajukan sebagai penerima insentif serta terbatasnya jumlah kader perempuan yang bersedia menjalankan tugas sebagai perawat jenazah. Kondisi ini mencerminkan bahwa pelaksanaan program insentif masih menghadapi kendala dalam pemerataan di tingkat desa.

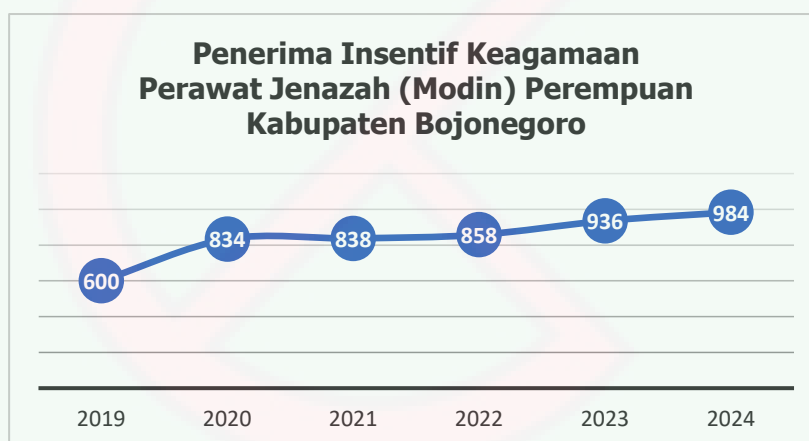
Lebih lanjut, bantuan insentif dari Pemerintah Kabupaten Bojonegoro diwujudkan dalam bentuk tunai yang diberikan setiap bulan dan didistribusikan langsung ke rekening masing-masing penerima setiap enam bulan sekali, sehingga dalam satu tahun terdapat dua kali pencairan. Adapun, nominal bantuan insentif yang diterima oleh perawat jenazah perempuan adalah Rp 150.000,00 per bulan. Besaran bantuan insentif ini telah mengalami kenaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pada periode 2019-2021, nominal insentif yang diterima sebesar Rp 100.000,00 per bulan, kemudian tahun 2022-2023 nominal insentif mengalami kenaikan sebesar Rp 25.000,00 menjadi Rp 125.000,00 per bulan, dan pada tahun 2024 nominal insentif yang diterima mencapai Rp 150.000,00 per bulan. Perbedaan nominal insentif perawat jenazah perempuan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
Besaran Insentif Perawat Jenazah Perempuan Tahun 2019 – 2024
Kabupaten Bojonegoro

Tahun	Nominal Per Bulan	Nominal Per Tahun
2019-2021	Rp 100.000,00	Rp 1.200.000,00
2022-2023	Rp 125.000,00	Rp 1.500.000,00
2024	Rp 150.000,00	Rp 1.800.000,00

Sumber: Bagian Kesejahteraan Rakyat Setda Bojonegoro, 2025

Selain kenaikan nominal bantuan insentif, Ibu Siti Muishakdiyah juga menjelaskan bahwa jumlah penerima insentif perawat jenazah perempuan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada awal tahun peluncuran program insentif keagamaan tahun 2019, jumlah penerima insentif perawat jenazah perempuan tercatat sebanyak 600 penerima. Pada tahun 2020, jumlah penerima meningkat menjadi 834 penerima, tahun 2021 sebanyak 838 penerima, tahun 2022 sebanyak 858 penerima, tahun 2023 sebanyak 936 penerima, dan tahun 2024 sebanyak 984 penerima, seperti yang ditunjukkan dalam gambar 2.



Sumber: Bagian Kesejahteraan Rakyat Setda Bojonegoro, 2025

Gambar 2.
Grafik Penerima Insentif Perawat Jenazah (Modin) Perempuan
Tahun 2019 – 2024

Lebih lanjut, Ibu Siti Muishakdiyah menyampaikan bahwa di tengah masyarakat, sebenarnya terdapat individu khususnya perempuan yang memiliki kemampuan dalam merawat jenazah. Namun demikian, mereka tetap perlu mendapatkan perhatian lebih dalam bentuk pelatihan karena tugas ini memerlukan keterampilan khusus. Oleh karena itu, selain memberikan bantuan

dalam bentuk material, Pemerintah Kabupaten Bojonegoro juga memberikan insentif non material berupa pelatihan guna meningkatkan kompetensi kepada perawat jenazah perempuan, meskipun frekuensi yang diberikan masih kurang intensif. Dalam pelatihan ini, para perawat jenazah perempuan memperoleh pengetahuan mengenai tata cara merawat jenazah mulai dari memandikan hingga mengkafani jenazah perempuan yang sesuai dengan syariat Islam.

Kebutuhan akan perawat jenazah perempuan menjadi semakin relevan apabila ditinjau dari tingginya jumlah jenazah yang harus ditangani setiap bulan. Berdasarkan data kematian yang dihimpun oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bojonegoro tahun 2025, pada bulan April tercatat ada 498 jenazah perempuan. Jumlah ini lebih tinggi dibandingkan dengan jenazah laki-laki yang mencapai 453 orang. Kemudian, pada bulan Mei tercatat 386 jenazah laki-laki dan 340 jenazah perempuan, sedangkan pada bulan Juni tercatat 354 jenazah laki-laki dan 309 jenazah perempuan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 2.
Data Jumlah Kematian dalam 3 Bulan Terakhir
di Kabupaten Bojonegoro Tahun 2025

Bulan	Jumlah	
	Laki-laki	Perempuan
April	453	498
Mei	386	340
Juni	354	309
Total	1.193	1.147

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bojonegoro, 2025

Dari tabel 2 terlihat bahwa jumlah kematian perempuan cukup signifikan dalam 3 bulan terakhir dan bahkan dalam bulan April melebihi laki-laki. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan perawat jenazah perempuan tidak dapat diabaikan, mengingat adanya ketentuan agama yang mengharuskan jenazah perempuan ditangani oleh sesama jenis untuk menjaga kehormatan dalam proses pemulasaran.

Ibu Siti Muiskhakdiyah menambahkan bahwa bantuan insentif yang diberikan oleh Pemkab Bojonegoro, baik dalam bentuk material maupun non material meskipun dengan jumlah dan cakupan yang masih terbatas diharapkan dapat memotivasi dan menambah semangat para perawat jenazah perempuan dalam menjalankan tugasnya. Ketika semangat dan motivasi meningkat, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja (Pertiwi & Yanti, 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja individu selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing (Sukmawati & Hermana, 2024). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah insentif (Borotojoyo & Purwantini, 2023).

Istilah insentif memiliki sudut pandang yang cukup beragam sehingga mencakup semua faktor yang mungkin dapat memotivasi individu guna mencapai kinerja yang lebih baik. Insentif dapat meningkatkan kinerja karena

motivasi positif yang menguras kemampuan seseorang (Chasani et al., 2024). Widianoro (2012) menyatakan bahwa insentif terbagi atas dua jenis yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah insentif yang diberikan dalam bentuk tunai dan bersifat ekonomis seperti komisi, bonus, dan lain-lain. Insentif non material adalah insentif yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk non tunai dan bersifat psikologis seperti pelatihan, pembinaan, dan kesempatan pengembangan karir.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara variabel insentif, baik yang bersifat material maupun non material dengan kinerja. Variabel mediasi atau yang sering disebut dengan variabel intervening merupakan variabel yang menjadi perantara antara variabel independen (X) yaitu insentif material dan non material, dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja. Variabel kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (Adi Prihanto, 2024). Kepuasan kerja mengacu pada suatu sikap dimana perilaku individu ditentukan oleh sejauh mana ia merasa puas terhadap pekerjaannya (Utomo et al., 2024). Pemberian insentif merupakan aspek yang berkontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja. Insentif material dalam bentuk tunai memberikan dukungan secara ekonomi, sementara insentif non material seperti pembinaan atau pelatihan lebih menyentuh aspek psikologis. Ketika kedua jenis insentif sudah terpenuhi, pekerja cenderung merasa lebih dihargai, nyaman dalam bekerja, dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih baik (Randi & Darmawan, 2025).

Peneliti menempatkan penelitian di Kecamatan Bojonegoro dengan alasan Kecamatan Bojonegoro merupakan pusat pemerintahan dan administratif Kabupaten Bojonegoro (Pambudi, 2023). Dengan tingkat kepadatan penduduk tertinggi di Kabupaten Bojonegoro, yaitu sebesar 3.435 jiwa per kilometer persegi, Kecamatan Bojonegoro memiliki dinamika sosial yang lebih kompleks dibandingkan dengan kecamatan lainnya (BPS, 2025). Sebagai ibu kota kabupaten, aktivitas masyarakat di perkotaan terbilang tinggi, sehingga kebutuhan akan layanan sosial menjadi lebih menonjol. Perubahan gaya hidup masyarakat, serta minimnya interaksi sosial dengan tetangga maupun masyarakat sekitar berdampak pada menurunnya kepedulian sosial (Haeruddin, 2022). Kurangnya pengetahuan tentang tata cara merawat jenazah juga menjadi faktor yang menyebabkan masyarakat lebih memilih menyerahkan tugas tersebut kepada perawat jenazah (Mahbubi et al., 2022).

Berdasarkan uraian diatas, maka disini peneliti membahas mengenai **“Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh kepuasan Kerja pada Perawat Jenazah Perempuan di Kecamatan Bojonegoro”**.

B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perawat jenazah perempuan memiliki peran penting dalam proses pemulasaran jenazah. Namun, keberadaan mereka belum sepenuhnya diakui secara formal seperti halnya perawat jenazah laki-laki yang sudah menjadi bagian dari struktur pemerintahan desa.
- b. Belum meratanya pemberian insentif kepada perawat jenazah perempuan di setiap desa.
- c. Masih terbatasnya pelatihan pengembangan kapasitas yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Bojonegoro kepada perawat jenazah perempuan.

2. Cakupan Masalah

Cakupan masalah dalam penelitian ini mengenai pemberian insentif material dalam bentuk tunai dan insentif non material dalam bentuk pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perawat jenazah perempuan di Kecamatan Bojonegoro dalam konteks pemulasaran jenazah sesuai syariat Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif material berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro?
2. Apakah insentif non material berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro?

3. Apakah insentif material berpengaruh terhadap kinerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro?
4. Apakah insentif non material berpengaruh terhadap kinerja perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh insentif material terhadap kinerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh insentif non material terhadap kinerja perawat perempuan di kecamatan Bojonegoro?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh insentif material terhadap kepuasan kerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif non material terhadap kepuasan kerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- c. Untuk mengetahui pengaruh insentif material terhadap kinerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- d. Untuk mengetahui pengaruh insentif non material terhadap kinerja perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro

- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro
- f. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh insentif material terhadap kinerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- g. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi insentif non material terhadap kinerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis tentang topik yang diteliti yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan kontribusi bagi ilmu sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan topik insentif material, insentif non material, kinerja, dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam menganalisis hubungan antara insentif, kinerja, dan kepuasan kerja dalam profesi di sektor pelayanan publik seperti perawat jenazah.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

3) Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan insentif yang lebih efektif bagi perawat jenazah perempuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori

1. Perawat Jenazah Perempuan

a. Pengertian Perawat Jenazah Perempuan

Perawat jenazah atau modin kematian perempuan adalah sosok yang memiliki peran penting dalam kehidupan sosial dan keagamaan masyarakat, terutama dalam aspek pemulasaran jenazah. Segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan pemulasaran jenazah diserahkan kepada perawat jenazah perempuan. Keberadaan perawat jenazah perempuan menjadi sangat penting khususnya untuk menjaga kehormatan jenazah sesuai dengan syariat Islam, dimana terdapat ketentuan jika jenazah itu laki-laki, maka yang memandikannya laki-laki pula. Perempuan tidak diperkenankan memandikan jenazah laki-laki kecuali istri dan mahramnya. Begitupun sebaliknya, laki-laki tidak diperkenankan untuk memandikan jenazah perempuan. Jika suami, istri dan mahramnya sama-sama ada maka yang berhak memandikan adalah suami atau istri dari jenazah tersebut (Astuti et al., 2022).

b. Tugas Perawat Jenazah Perempuan

Menurut Sanawiah et al., (2023) tugas dan tanggung jawab perawat jenazah perempuan mencakup seluruh proses pemulasaran

jenazah mulai dari memandikan hingga menyiapkan jenazah untuk disalatkan. Adapun tugas dan tanggung jawab tersebut antara lain:

1. Persiapan memandikan jenazah, meliputi mempersiapkan air bersih dan suci, air yang dicampur sabun, air yang dicampur kapur barus atau wangi-wangian, handuk, dan lainnya.
2. Memandikan jenazah sesuai dengan syariat Islam.
3. Mengkafani jenazah yang telah dimandikan.
4. Memberikan wangi-wangian pada bagian-bagian tubuh tertentu.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja adalah memberikan insentif. Untuk mendorong seseorang agar berperilaku baik karena mereka diberikan insentif atau perolehan ganjaran. Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Insentif adalah balas jasa yang diberikan atas kinerja yang baik. Pemberian insentif dapat diberikan dengan motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan sistem kelompok atau grup (A. Pratiwi et al., 2023).

Menurut Sumariyak, dkk (2021) insentif adalah sebuah motivasi pada seseorang agar bisa bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah dan motivasi dalam bekerja. Selanjutnya Tanjung & Putra (2021) menyatakan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang diberikan

kepada pekerja agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dalam diri seseorang yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya (F. Ramadhani et al., 2022). Mansur et al., (2024) mengungkapkan bahwa insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pekerja untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pekerja dan keluarga mereka.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang sebagai upaya dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat dalam bekerja.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pekerja terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pekerja dapat bekerja lebih baik. Pemberian insentif juga berfungsi sebagai sarana motivasi yang dapat merangsang atau mendorong pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat besar dalam menjalankan tugasnya (Febriano, 2023).

c. Jenis-jenis Insentif

Menurut Jamaluddin et al., (2025), Suwanto dalam Abdullah (2023) menjelaskan bahwa insentif dapat dibagi menjadi dua jenis:

1) Insentif Material

Insentif material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pekerja agar dapat bekerja lebih giat sehingga mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat tercipta kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya. Insentif material yang diberikan kepada pegawai diantaranya berupa uang, bonus, komisi, atau pembagian keuntungan.

2) Insentif Non Material

Insentif non material merupakan salah satu daya perangsang yang diberikan kepada pekerja yang dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan motivasi tanpa melibatkan imbalan material. Adapun insentif non material yang dapat berbentuk diantaranya pengakuan prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta kesempatan untuk promosi.

Berdasarkan penjelasan diatas, insentif yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup dua bentuk, yaitu insentif material yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Bojonegoro dalam bentuk tunai serta insentif non material dalam bentuk pelatihan.

d. Indikator Insentif Material dan Insentif Non Material

Indikator insentif material dan insentif non material pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian Tarigan (2019) yang mengacu pada indikator Rivai (2010). Indikator-indikator tersebut antara lain:

- 1) Insentif material diukur dengan indikator:
 - a) Besarnya pemberian insentif.
 - b) Ketepatan waktu pemberian insentif.
 - c) Keadilan pemberian insentif.
- 2) Insentif non material diukur dengan indikator:
 - a) Variasi pemberian pelatihan.
 - b) Objektivitas pemberian pelatihan.
 - c) Frekuensi pemberian pelatihan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Namun, sebaliknya jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, seseorang akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya dan komitmen orang tersebut terhadap organisasinya rendah sehingga dapat menyebabkan orang tersebut mangkir dari perusahaannya (Fathurohman, 2022: 27).

Menurut Rahmadhani & Priyanti (2022) Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk rasa senang pekerja terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja ini bersifat subjektif. Kepuasan kerja antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda,

karena setiap individu memiliki kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya. Kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut. Definisi kepuasan kerja mencakup perasaan afektif seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap aspek spesifik dalam pekerjaannya (Suyatno et al., 2020; 60).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja melihat bahwasanya kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (Tsauri, 2013: 118-119).

Pengertian kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya maka akan timbul motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang senang terhadap pekerjaannya, maka motivasi untuk melaksanakan

pekerjaan juga akan rendah, sehingga produktivitas akan rendah juga (Ganyang, 2018: 227).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. seseorang yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, dapat diasumsikan bahwa ia merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa ia merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut luthans dalam Husein (1998) yang dikutip oleh Ayudiarini (2012), Job Desription Index (JDI) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Instrumen ini menilai kepuasan kerja melalui beberapa faktor, yang masing-masing terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

- 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah, merupakan imbalan jasa yang diterima karyawan sesuai dengan jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, ataukah justru membosankan.

- 3) Promosi, merupakan komponen untuk mengukur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan.
- 4) Supervisi, merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.
- 5) Rekan sekerja, merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Luthans (1998) yang telah disesuaikan dalam konteks penelitian, yaitu:

- 1) Dukungan pmda, yakni kemampuan pihak berwenang memberikan bantuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Rekan kerja, yaitu dukungan dan kerja sama antar perawat jenazah.
- 3) Pekerjaan, yaitu sejauh mana pekerja memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
- 4) Insentif, yaitu balas jasa finansial yang diterima pekerja dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil.
- 5) Pelatihan, yaitu kesempatan yang diberikan kepada pekerja untuk mengembangkan pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lain yang memiliki arti yang sama seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan sebutan *performance* pada umumnya diberi arti sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Fauzi & Nugroho, 2020).

Menurut Afandi (2021: 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (M. A. Ramadhani et al., 2023).

Pengertian kinerja menurut Bintoro & Daryanto (2017: 106) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya secara keseluruhan di periode tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutermeister (1999) dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 111) kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

c. Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson yang diikuti oleh Wibowo (2007) dalam Ayunasrah & Diana (2022) menerangkan bahwa ada 7 indikator kinerja:

1. Tujuan (*Goals*): Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu. Kinerja individu berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar (*standard*): Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan suatu tujuan yang ingin diselesaikan. Kinerja

dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama.

3. Umpan balik (*Feedback*): umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana (*Means*): alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas yang spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat tercapai.
5. Kompetensi (*Competence*): Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif (*Motive*): Motif merupakan alasan bagi seseorang individu untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang (*Opportunity*): terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

B. Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan ulasan terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu yang menggunakan data lapangan untuk mengkaji suatu fenomena. Kajian empiris digunakan sebagai acuan dan pendukung dalam penelitian ini. Dengan mengkaji penelitian terdahulu, peneliti dapat memahami bagaimana variabel-variabel yang diteliti telah diuji sebelumnya, metode apa yang telah

digunakan, serta temuan yang dihasilkan, sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih kuat secara akademik. Adapun penelitian terdahulu yang dikaji dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Kajian Empiris

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Azhar Muslih dan Zulfikar Muhammad (Mushlihin & Muhammad, 2018)	Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Secara parsial dan simultan insentif material dan non material dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
	Perbedaan: Penelitian terdahulu berfokus pada karyawan umum tanpa mediasi, sementara penelitian ini mengukur pengaruh insentif terhadap kinerja perawat jenazah perempuan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh insentif material dan non material dengan pendekatan kuantitatif.			
2	Yusvita Pavita Syamsudin, Abdul Qodir Djaelani, dan Achmad Agus Priyono (Syamsudin et al., 2018)	Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Insentif finansial dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan insentif non finansial tidak.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Distro Resist Wear Turen Malang)		Motivasi tidak memediasi hubungan insentif finansial terhadap kinerja, namun memediasi hubungan insentif non finansial terhadap kinerja.
	Perbedaan: penelitian terdahulu menggunakan motivasi sebagai variabel medel mediasi dengan objek penelitian pada karyawan umum. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian adalah perawat jenazah perempuan. Persamaan: sama-sama mengkaji pengaruh insentif material dan non material terhadap kinerja melalui variabel mediasi.			
3	Syamsul Alam, Syamsul Rijal, dan Sudianto, 2021, STIEM Bongaya Makassar (Alam et al., 2021a)	Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, serta insentif berpengaruh terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				melalui kepuasan kerja
	Perbedaan: Penelitian terdahulu dilakukan di lingkungan perusahaan dengan subyek karyawan umum. Penelitian ini dilakukan pada konteks perawat jenazah perempuan. Persamaan: Sama-sama membahas hubungan antara insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi.			
4	Ainul Huri, C. Sri Hartati, dan Woro Utari, 2020, Universitas Wijaya Putra Surabaya (Huri et al., 2020)	Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan NonFinansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Insentif finansial dan variabel insentif non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui kepuasan kerja tenaga kependidikan.
	Perbedaan: Penelitian terdahulu dilakukan pada tenaga kependidikan di FK Unair, sementara penelitian ini berfokus pada perawat jenazah perempuan.			

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Persamaan: Sama-sama membahas mengenai pengaruh insentif material (finansial) dan non-material (nonfinansial) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.			
5	Rizki Dwi Astutik, Hari Purwanto, dan Heny Sidanti (Astutik et al., 2020)	Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, lingkungan kerja hanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja maupun sebagai pemediasi.
	Perbedaan: Penelitian terdahulu menambah variabel lingkungan kerja pada karyawan umum, sedangkan penelitian ini menambah insentif non material dan fokus pada perawat jenazah perempuan. Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh insentif material terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.			

Sumber: Data diolah (2025)

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian kuantitatif merupakan representasi konseptual yang menggambarkan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Fungsi dari kerangka berpikir adalah sebagai peta visual yang mengarahkan peneliti dalam merancang penelitian, menyusun hipotesis, dan menganalisis data. Dengan menyusun kerangka berpikir, peneliti dapat dengan jelas menunjukkan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti, serta mengidentifikasi variabel independen, dependen, moderating, dan mediating yang terlibat (Abdillah et al., 2024: 62).

Pemberian insentif merupakan jalan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga pekerja nantinya akan memiliki jiwa yang ulet dalam bekerja karena adanya dorongan dan motivasi dengan adanya pemberian insentif. Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada pekerja akan berpengaruh terhadap kinerja (F. Pratiwi et al., 2025).

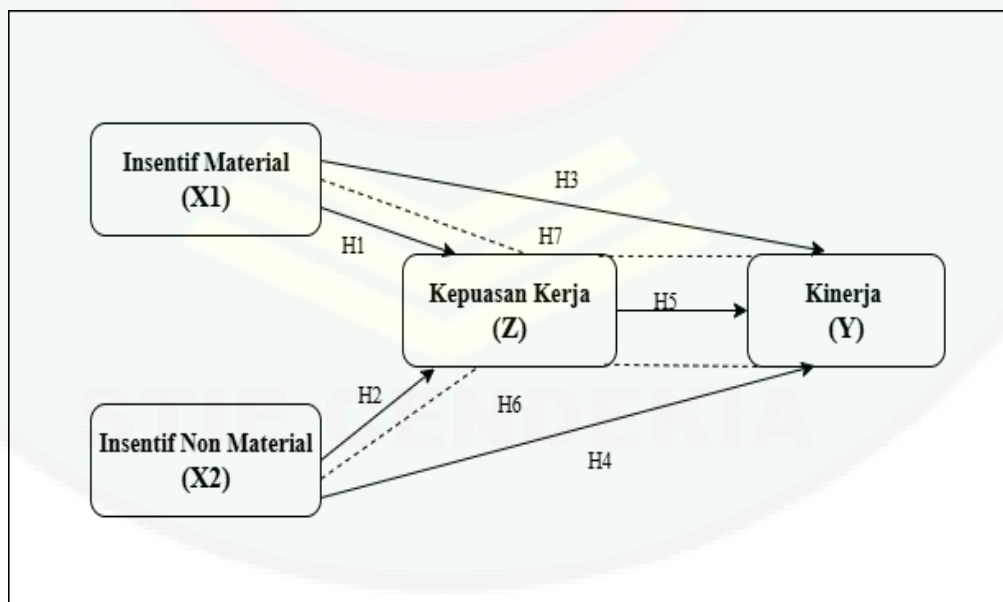
Dalam bahasa Inggris kata "*performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja didefinisikan atas pengukuran mengenai kontribusi usaha pekerja saat melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan (Agustiansyah, 2024).

Kepuasan kerja menjadi faktor yang turut andil dalam memberikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif dan penuh kepercayaan terhadap penilaian kerja. Tingginya

kepuasan kerja kerap kali mampu memaksimalkan kinerja. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan cenderung bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif terhadap tugasnya (Hendrawan Karabi & Foe, 2024).

Insentif menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Insentif baik berupa materi maupun non materi diberikan dengan maksud sebagai dorongan bagi pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dan dapat lebih meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaannya (Palendeng & Bernarto, 2021).

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen yakni insentif material dan non material, 1 variabel dependen yakni kinerja, dan 1 variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3.
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Hikmawati, 2020: 57).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Insentif material berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- H2 : Insentif non material berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- H3 : Insentif material berpengaruh terhadap kinerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- H4 : Insentif non material berpengaruh terhadap kinerja perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro
- H6 : Insentif material berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro
- H7 : Insentif non material berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial dengan menguji teori yang berisi beberapa variabel. Variabel-variabel ini kemudian diukur menggunakan angka, lalu dianalisis dengan metode statistik untuk mengetahui apakah prediksi teori tersebut benar (Ali et al., 2022).

Adapun jenis penelitian yang digunakan berbentuk asosiatif kausal (hubungan sebab akibat), yang bertujuan untuk melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Juliandi et al., 2014). Variabel Bebas sering disebut independen, variabel stimulus, prediktor, anteseden adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadi perubahan nilai pada variabel terikat. Sementara itu, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas (Juliandi et al., 2014: 22). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif material dan insentif non material, sementara yang menjadi variabel terikat adalah kinerja.

Selain variabel bebas dan terikat, dalam penelitian ini juga terdapat variabel mediasi, yang mana variabel mediasi ini menghubungkan pengaruh

dari variabel bebas ke variabel terikat. Variabel mediasi menjelaskan bagaimana suatu variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat (Sujarweni, 2019: 97). Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja berperan penting untuk mengetahui apakah pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja terjadi secara langsung atau melalui kepuasan kerja sebagai perantara.

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasikan secara matematis (Juliandi et al., 2014: 65).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya (Juliandi et al., 2014). Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama dengan staf bagian kesejahteraan rakyat sekretariat daerah kabupaten Bojonegoro, penerima insentif perawat jenazah di kecamatan Bojonegoro, dan hasil penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data aslinya tidak diambil peneliti tetapi oleh pihak lain (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah data jumlah kematian dalam 3 bulan terakhir di kabupaten Bojonegoro, data jumlah penerima insentif perawat jenazah perempuan di kabupaten Bojonegoro tahun 2019 - 2024, data kenaikan nominal insentif perawat jenazah di kabupaten Bojonegoro, serta data jumlah dan nama penerima insentif perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro. Data sekunder tersebut diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bojonegoro dan Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro yang mana Bagian Kesejahteraan Rakyat menjadi instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pendataan berbagai program kesejahteraan sosial, termasuk program insentif bagi perawat jenazah perempuan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi yang akan dijadikan sumber data penelitian tidak selalu harus manusia, tetapi semua objek penelitian bisa juga hewan, benda, waktu, dan sebagainya yang dapat diteliti (Juliandi et al., 2014). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh perawat jenazah perempuan penerima insentif di Kecamatan Bojonegoro pada tahun 2024 yang berjumlah 35 orang, berdasarkan data dari Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro.

2. Sampel

Sampel dapat disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya (Juliandi et al., 2014). Sampel digunakan jika populasi yang diteliti besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 35 orang penerima insentif perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro.

3. Teknik sampling

Teknik sampling merupakan suatu cara pengambilan contoh atau sampel untuk diteliti. Sampel yang terpilih merupakan sumber data yang akan diolah secara statistik dan harus mampu memberikan gambaran untuk sebuah populasi (Syahza, 2021: 45). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui pendekatan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017: 84) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana merupakan teknik penentuan sampel jika

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi relatif kecil atau sedikit (Sujarweni, 2019: 109). Seperti pada penelitian ini dengan jumlah populasi hanya 35 orang.

D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner akan dibagikan kepada 35 orang penerima insentif perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro. Data interval dengan skala likert dipakai untuk menganalisis hasil dari penyebaran kuesioner.

Tabel 4.
Skala Likert

Keterangan	Skor Penilaian
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat atau menilai data-data histori atau masa lalu (Juliandi et al., 2014). Data yang diperoleh dari teknik dokumentasi adalah data jumlah kematian dalam 3 bulan terakhir di kabupaten Bojonegoro, data jumlah penerima insentif perawat jenazah perempuan di kabupaten Bojonegoro tahun 2019 -

2024, data kenaikan nominal insentif perawat jenazah di kabupaten Bojonegoro, serta data jumlah dan nama penerima insentif perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro.

3. Teknik Wawancara

Menurut Juliandi et al., (2014) wawancara merupakan kegiatan mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2017: 140). Dalam penelitian ini, yang menjadi informan adalah staf Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro dan perawat jenazah perempuan di kecamatan Bojonegoro.

E. Definisi Operasional

Menurut Syahza (2021: 68) definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Definisi operasional ini ditentukan oleh peneliti setelah membaca teori dan konsep dari penelitian terdahulu dengan mencantumkan indikator-indikator dari variabel, skala pengukuran, dan kriteria penilaian yang digunakan. Adapun indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 5.

Tabel 5.
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Item Pernyataan
1	Insentif Material (X1)	Insentif material merupakan daya perangsang yang bersifat ekonomis yang diberikan kepada pekerja agar dapat bekerja lebih giat sehingga mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. (Jamaluddin et al., 2025)	1. Besarnya pemberian insentif	1
			2. Ketepatan waktu pemberian insentif	2
			3. Keadilan waktu pemberian insentif (Tarigan, 2019)	3
2	Insentif Non Material (X2)	Insentif non material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pekerja yang dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan motivasi tanpa melibatkan imbalan material. (Jamaluddin et al., 2025)	1. Variasi pemberian pelatihan	4
			2. Objektivitas pemberian pelatihan	5
			3. Frekuensi pemberian pelatihan (Tarigan, 2019)	6
3	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja mencakup perasaan afektif seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas atau	1. Dukungan pemda	7
			2. Rekan kerja	8
			3. Pekerjaan	9
			4. Insentif	10
			5. Pelatihan	11

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Item Pernyataan
		tidak puas terhadap aspek spesifik dalam pekerjaannya (Suyatno et al., 2020; 60).	(Luthans, 1998)	
4	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Afandi (2021: 84).	1. Tujuan	12
			2. Standard	13
			3. Umpan balik	14
			4. Alat atau sarana	15
			5. Kompetensi	16
			6. Motif	17
			7. Peluang	18
			(Ayunasrah & Diana, 2022)	

F. Metode dan Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Sebelumnya, metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik matematika atau komputasi. Metode analisis data kuantitatif adalah metode komputasi dan statistik yang berfokus pada analisis statistik, matematik atau numerik dari kumpulan data (Azhari et al., 2023).

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 22. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh

langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji pengaruh tidak langsung atau mediasi, digunakan metode bootstrapping. Adapun tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji apakah indikator valid atau tidak, dapat dilihat dari tampilan output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation dari masing-masing indikator. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel dan nilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2021: 66-67).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Menurut Sujarweni (2019), suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji persyaratan analisis atau uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021: 196).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas (konstan) dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2021: 178). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Dasar analisis dalam uji Glejser adalah jika nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2021: 157).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Gujarati (2003) dalam (Ghozali, 2021: 145) analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan

satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Berikut rumus persamaan regresi berganda yang pertama:

$$Z = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan:

Z = Kepuasan kerja

a_1 = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X_1 = Insentif material

X_2 = Insentif non material

e_1 = Error

Sedangkan untuk menguji variabel mediasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a_2 + b_1X_1 + b_2X_2 + bZ + e_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a_2 = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X_1 = Insentif material

X_2 = Insentif non material

Z = Kepuasan kerja

e_2 = Error

b. Uji t (parsial)

Ghozali (2021: 149) menyatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Keputusan pengujian dilakukan dengan mempertimbangkan dua hal yaitu t_{hitung} dan nilai signifikansi (p-value).

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2021: 147).

4. Uji Bootstrapping

Menurut Ghozali (2021: 283) bootstrapping adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi mediasi dengan melakukan resampling sampai 1000 kali. Bootstrapping adalah pendekatan non parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Uji mediasi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang terintegrasi dengan Process Macro oleh Andrew F. Hayes. Dasar pengambilan keputusan dalam uji bootstrapping didasarkan pada Confidence Interval dan p-value. Jika CI untuk efek tidak langsung (*indirect effect*) tidak mencakup angka 0 dan p-value lebih kecil dari 0,05 maka efek tersebut dianggap signifikan. Sebaliknya jika CI mencakup) atau p-value lebih besar dari 0,05 efek tersebut dianggap tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A., Mappanyompa, Sabtohadhi, J., Isma, A., Effiyaldi, Mulyodiputro, D., Rela, I. Z., Wijayanti, N. S., Wuritimur, P. V., Pradana, I. P. Y. B., Tasman, A., Ogie D, R., Rudiansyah, Hasanuddin, R., & Darman. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep dan Aplikasi)* (L. A. Abdillah & J. Sabtohadhi, Eds.; Cetakan Pertama). Mega Press.
- Adi Prihanto, M. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personel Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Polres Kota Tasikmalaya. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 2118–7453. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/7307/8229>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoenig, Ed.; Cetakan ke 2). ZANAFPA Publishing.
- Agustiansyah, F. (2024). Literature Review: Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Interdisipliner Indonesia*, 1(1), 11–16. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/mj>
- Alam, S., Rijal, S., & Sudianto. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 233–246. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.1000>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2). <http://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/article/view/86/27>
- Aminah, S. (2020). Pelatihan Perawatan Jenazah Perempuan Di Kelompok Majelis Ta'lim Albarokah Kelurahan Rejomulyo Kecamatan Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(2), 174–177. <https://doi.org/10.21107/pangabdhi.v6i2.8913>
- Andik. (2025). Modin Kematian - Pekerjaan Berat yang Tak Dianggap Berat. *Liputanmediagresik.Com*. <https://liputanmediagresik.com/2025/04/18/modin-kematian-pekerjaan-berat-yang-tak-dianggap-berat/>
- Astuti, P., Has, M. H., Samsu, & Basri Hasan. (2022). Manajemen Penyelenggaraan Jenazah Komunitas Muslimah Hijrah Kota Kendari (KMHK). *Al Munazzam Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 2(2), 42–55. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/Al-Munazzam>
- Astutik, R. D., Purwanto, H., & Sidanti, H. (2020). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja. *SIMBA Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2. <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/1890>

- Ayudiarini, N. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja*. <https://www.academia.edu/3319593/>
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4, 2022–2023. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data dan Outputnya. *INNOVATE: Journal Of Social Research*, 3(3), 682–693. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Kadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. <https://shorturl.at/pdMBf>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bojonegoro. (2024). *Kecamatan Bojonegoro Dalam Angka 2024*. <https://bojonegorokab.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bojonegoro. (2025). *Kabupaten Bojonegoro dalam Angka 2025*. <https://bojonegorokab.bps.go.id/>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Turi, Ed.; 1st ed.). Pernerbit Gava Media.
- Borotojoyo, E., & Purwantini, T. V. (2023). Incentives, Work Environment And Leadership Style In Performance Improvement. In *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* (Vol. 7, Issue 2). <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Chasani, A. A., Agustina, S. T., Magfiroh, L., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan Di UD. Vita Jaya Meuble. *JRIME: Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 01–14. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i2>.
- Data.goodstats.id. (2024). Proporsi Umat Beragama di Indonesia, Muslim Mendominasi. <https://data.goodstats.id/statistic/proporsi-umat-beragama-di-indonesia-muslim-mendominasi-xJcvh>
- Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. (2022). *Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 15 Tahun 2022 tentang Penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, dan Staf Pemerintah Desa*. dinpmd.bojonegorokab.go.id/
- Dwi Adika, N., & Rahmawati, F. (2021). Analisis Indikator Ketimpangan Gender dan Relevansinya terhadap Pertumbuhan Ekonomi Inklusif di Indonesia. *EcoPlan: Journal of Economics and Development Studies*, 4(2), 151–162. <https://doi.org/10.20527/ecoplan.v4i2.400>

- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan Kinerja Pegawai* (E. Sobari & T. H. Apandi, Eds.; Edisi I). POLSUB PRESS. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/4CDUA>
- Fauzi, A., & Nugroho, A. R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Febriano, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember [Universitas Jember]. <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/119296>
- Firmansyah, R., & Somae, E. T. (2023). Pelatihan Perawatan Jenazah bagi Pemuda PRM Dusun Mlangi Besar, Gamping, Sleman, DIY. *KANGMAS: Karya Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 24–30. <https://doi.org/10.37010/kangmas.v4i1.1190>
- Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. IN MEDIA. <https://stiepbm.ac.id/assets/files/repository/2022-11-10-buku-manajemen-sumber-daya-manusia-konsep-dan-realita-penulis-dr-machme3d-tun-gyang-se-mm.pdf>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Pernerbit Undip.
- Haeruddin, N. (2022). *Masyarakat Dan Budaya Perkotaan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/uwqj3>
- Hamdi, M., Rohmah, L., Syaddad, A., Lestari, D., & Jauharoh, U. L. (2023). Pelatihan Tajhizul Jenazah untuk Meningkatkan Pemahaman Jam'iyah Muslimat di Desa Yosowilangun Kidul tentang Perawatan Mayit Sesuai Syari'at Islam. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 57–67. <https://ejournal.uas.ac.id/index.php/pandalungan/article/view/1426/723>
- Hendrawan Karabi, A., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2>
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. <https://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/31676>
- Huri, A., Hartati, C. S., & Utari, W. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(2), 106–119. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i2.239>

- Jamaluddin, Junuru, L., Meyana, Y. E., Chandra, F., Darwin, L. O. A., Idris, Prayudi, A., Hatidja, S., Amelia, D., Edwar, R. C., & Hartanto. (2025). *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (A. I. Sastra, Ed.). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2023). *Jumlah Penduduk Menurut Agama*. <https://satudata.kemenag.go.id/>
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior* (8th ed.). Mc.GrawHill.
- Mahbubi, M., Multazam, M. F., & Ramadhoni, A.-S. (2022). PKM Pengaplikasian Metode Makhraji di Rumah Qur'an Mahasiswa KKN Desa Padang Luar dalam Pembelajaran Tahsin Al-Qur'an. *GUYUB Journal of Community Engagement*, 3(3), 2022. <https://doi.org/10.33650/guyub.v3i3.4897>
- Mansur, Adawiah, A., Asmini, Nuralam, A. R., & Baharu. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 105–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.254>
- Mushlihin, M. A., & Muhammad, Z. (2018). Effects of Material Incentives and Non Material on Employee Satisfaction Employees. *Tasharruf: Journal Economic and Business Of Islam*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.30984/tjebi.v3i2.798>
- Nurfritriani. (2022). *Modin Perempuan, Pengurus Jenazah Perempuan yang Kian Dibutuhkan*. Mojok.Co. <https://mojok.co/liputan/modin-perempuan-pengurus-jenazah-perempuan-yang-kian-dibutuhkan/>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif NonFinansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(3), 652–667. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Pambudi, W. (2023). *Gedung PemKab Bojonegoro, Pusat Administrasi dan Simbol Kekuasaan Pemerintahan di Kota Ledre*. <https://mastumapel.com/gedung-pemkab-bojonegoro-pusat-administrasi-dan-simbol-kekuasaan-pemerintahan-di-kota-ledre/>
- Panogu, M., Nasution, A. M., Riski, N. M., Jannah, L., Khairani, A., Adelina, T., Sari, F., Lestari, A., Aisyaturridho, & Hanida, R. S. (2025). Pelatihan Tajhizul Mayyit Bersama Murid-Murid Tpq Al-Muhajirin Di Jorong Pemukiman Baru II Kecamatan KotoBalingka Kabupaten Pasaman Barat. *KARSA: Jurnal*

- Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
<https://madanipublisherindonesia.or.id/index.php/karsa/article/view/5/5>
- pekerja.com. (2025). *Peran Modin dalam Masyarakat: Antara Pengabdian dan Tantangan Hukum*. <https://pekerja.com/info/peran-modin-dalam-masyarakat-antara-pengabdian-dan-tantangan-hukum/>
- Pertiwi, E. G., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *EMJM Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1>
- Pratiwi, A., Haedar, & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1536–1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Pratiwi, F., Salman, B., & Gustina. (2025). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo Tahun 2024. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4119–4210. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7396>
- Putri, N. A. (2021). *Evaluasi Pendampingan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro* [Universitas Diponegoro]. <https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/10845>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48. <https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/7/4>
- Ramadhana, Y. E. (2025, May 28). Desa di Tengah Kota, Fakta Unik dari Bojonegoro. *Radarbojonegoro.Jawapos.Com*.
- Ramadhani, F., Listyani, I., Suwasono, E., & Agus Salim, H. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Body Dan Cat Auto 2000. *COMMODITIES: Journal of Economic and Bussiness*, 3(1), 37–45. <https://doi.org/10.59689/commo.v3i1.867>
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Rinawati, Mukhtar, A., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., Junitasari, & Tawil, Muh. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi* (Efitra, Ed.; Cetakan Pertama). PT Sonpedia.
- Randi, & Darmawan. (2025). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare. *DECISION: Jurnal EKonomi Dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.31850/decision.v6i1.3581>

- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sanawiah, S., Rahmaniati, R., & Nurbudiyani, I. (2023). Praktik Penyelenggaraan Jenazah di Desa Mu'alaf Provinsi Kalimantan Tengah. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(6), 980–987. <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v8i6.5869>
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-26). ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Sumariyak, A., Karwono, & Muhfahroyin. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPSe-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 6(1). <https://www.ojs.umm metro.ac.id/index.php/lentera/article/download/1616/1060>
- Suyatno, A., Abdullah, A., Iriany Erny Sundah, D., Gede Satriawan, D., Palupiningtyas, D., Wijoyo, H., Kusuma Wardani, I., Indrawan, I., Perwira, I., Refiana Said, L., Heriyanto, M., Arif Surana, M., Jamil, M., Desak Made Santi Diwyarthi, N., Saputra, N., Octafian, R., Sulistiyowati, R., Bakti, R., Setiadi, R., & Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi* (GCAINDO, Ed.; Cetakan Pertama). Mirra Buana Media. www.diandracreative.com
- Suyitno, Suryadi, I., & Adzkiyaunuha, M. (2020). Pelatihan Tentang Kepengurusan Jenazah di Masjid Hidayatul Muttaqin Desa Karang Kemiri Kecamatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 84–107. <https://jurnal.insanprimamu.ac.id/index.php/mengabdi/article/view/40/44>
- Syahza, A. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN* (Edisi Revisi). Unri Press.
- Syamsudin, Y. P., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Distro Resist Wear Turen Malang). *E-JRM Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(2). www.fe.unisma.ac.id
- Tanjung, R., & Putra, Z. (2021). Pengaruh Insentif, Komitmen Tugas Dan Tanggung Jawab Tugas Terhadap Kinerja Anggota Polda Pada Bagian

- Lalulintas Bpkb Polda Kepulauan Riau. *JURNAL JUMKA*, 1(1), 11–20.
<https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.144>
- Tarigan, D. I. (2019). *Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Jaya Bersama Medan* [Universitas Medan Area]. <https://repository.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/11028>
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & N. Afandy, Eds.; Cetakan I). STAIN Jember Press.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/1722>
- Tulasmi, & Garbo, A. (2022). Pelatihan Perawatan Jenazah Perempuan Di Dusun Jenengan Pondokrejo, Tempel, Sleman, DIY. *Aptekmas Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(4), 29–35.
<https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/aptekmas/article/view/6279/2338>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 423–432.
<https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Widiantoro, P. (2012). *Hubungan Antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Armada Auto Tara*. <http://repository.unj.ac.id/1282/>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth, Ibu Perawat Jenazah Perempuan

Perkenalkan saya Amin Nikmatus Sholikhah Mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro. Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk tugas akhir untuk S1 Prodi Manajemen di STIE Cendekia Bojonegoro, saya meminta kesediaan untuk menjawab beberapa pernyataan yang telah saya susun terkait dengan penelitian yang saya lakukan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **"Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Perawat Jenazah Perempuan Di Kecamatan Bojonegoro"**. Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Ibu mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Amin Nikmatus Sholikhah

Identitas Responden

Nama Responden :

Pekerjaan :

Usia :

Lama menjadi perawat jenazah :

Petunjuk

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda dengan sebenar-benarnya. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang anda pilih. Adapun keterangan alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

DAFTAR PERNYATAAN**1. Variabel Insentif Material**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima insentif dengan besaran yang sesuai dengan tanggung jawab saya sebagai perawat jenazah perempuan.					
2	Saya menerima insentif dengan waktu pencairan yang teratur.					
3	Pemberian insentif dilakukan secara adil kepada para perawat jenazah perempuan.					

2. Variabel Insentif Non Material

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode yang bervariasi, seperti diskusi, simulasi, dan praktik langsung					
2	Pelatihan diberikan kepada semua perawat jenazah perempuan yang membutuhkan dengan tetap menjaga objektivitas, tanpa pilih kasih.					
3	Frekuensi pelatihan yang saya ikuti membantu dalam meningkatkan kemampuan saya dalam merawat jenazah.					

3. Variabel Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas karena pemerintah daerah mendukung keberlangsungan peran saya sebagai perawat jenazah perempuan.					
2	Saya terbantu dan puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan sesama perawat jenazah perempuan.					
3	Pekerjaan sebagai perawat jenazah perempuan memberi arti dan kepuasan tersendiri dalam hidup saya.					
4	Saya puas karena bentuk insentif yang diberikan mendukung saya dalam menjalankan tugas saya sebagai perawat jenazah perempuan.					
5	Saya puas karena pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan tugas saya sebagai perawat jenazah perempuan.					

4. Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memahami tujuan dari pekerjaan saya sebagai perawat jenazah perempuan.					
2	Saya memahami dan mengikuti standar prosedur yang benar dalam merawat jenazah.					
3	Saya terbuka terhadap umpan balik berupa saran dan kritik dari pihak lain untuk memperbaiki kinerja saya.					
4	Sarana yang tersedia membantu saya dalam melaksanakan tugas secara efektif.					
5	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas saya.					
6	Saya terpanggil untuk membantu sesama melalui pekerjaan ini.					
7	Saya terbuka terhadap peluang baru untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan ini.					

Lampiran 2. Data Responden

Responden	Pekerjaan	Usia	Masa kerja
Responden 1	Ibu Rumah Tangga	63 tahun	15 tahun
Responden 2	Ibu Rumah Tangga	56 tahun	10 tahun
Responden 3	Ibu Rumah Tangga	58 tahun	13 tahun
Responden 4	Ibu Rumah Tangga	49 tahun	10 tahun
Responden 5	Ibu Rumah Tangga	54 tahun	12 tahun
Responden 6	Ibu Rumah Tangga	46 tahun	8 tahun
Responden 7	Ibu Rumah Tangga	60 tahun	15 tahun
Responden 8	Ibu Rumah Tangga	54 tahun	7 tahun
Responden 9	Ibu Rumah Tangga	54 tahun	10 tahun
Responden 10	Ibu Rumah Tangga	50 tahun	8 tahun
Responden 11	Ibu Rumah Tangga	49 tahun	11 tahun
Responden 12	Ibu Rumah Tangga	66 tahun	6 tahun
Responden 13	Ibu Rumah Tangga	62 tahun	10 tahun
Responden 14	Ibu Rumah Tangga	55 tahun	13 tahun
Responden 15	Petani	65 tahun	10 tahun
Responden 16	Petani	59 tahun	10 tahun
Responden 17	Ibu Rumah Tangga	60 tahun	15 tahun
Responden 18	Ibu Rumah Tangga	53 tahun	10 tahun
Responden 19	Ibu Rumah Tangga	50 tahun	11 tahun
Responden 20	Ibu Rumah Tangga	55 tahun	9 tahun
Responden 21	Ibu Rumah Tangga	76 tahun	8 tahun
Responden 22	Ibu Rumah Tangga	48 tahun	10 tahun
Responden 23	Ibu Rumah Tangga	52 tahun	8 tahun
Responden 24	Ibu Rumah Tangga	48 tahun	12 tahun
Responden 25	Ibu Rumah Tangga	56 tahun	9 tahun
Responden 26	Ibu Rumah Tangga	59 tahun	12 tahun
Responden 27	Ibu Rumah Tangga	45 tahun	8 tahun
Responden 28	Ibu Rumah Tangga	68 tahun	11 tahun
Responden 29	Ibu Rumah Tangga	58 tahun	10 tahun
Responden 30	Ibu Rumah Tangga	42 tahun	6 tahun
Responden 31	Petani	53 tahun	9 tahun
Responden 32	Ibu Rumah Tangga	70 tahun	20 tahun
Responden 33	Ibu Rumah Tangga	57 tahun	12 tahun
Responden 34	Ibu Rumah Tangga	62 tahun	19 tahun
Responden 35	Ibu Rumah Tangga	71 tahun	28 tahun

Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner

NO	INSENTIF MATERIAL				INSENTIF NON MATERIAL			
	X1.1	X1.2	X1.3	JML	X2.1	X2.2	X2.3	JML
1	4	3	4	11	4	5	5	14
2	5	4	5	14	4	4	4	12
3	4	5	4	13	4	5	3	12
4	4	4	4	12	5	4	4	13
5	5	5	5	15	3	4	4	11
6	4	3	4	11	5	4	4	13
7	4	4	4	12	4	5	5	14
9	4	4	4	12	4	4	4	12
10	5	4	5	14	5	5	5	15
11	4	4	4	12	4	4	4	12
12	4	4	4	12	5	5	4	14
13	4	4	5	13	4	4	4	12
14	5	4	5	14	4	5	4	13
15	4	5	5	14	4	4	4	12
16	4	4	4	12	5	5	5	15
17	5	5	5	15	4	4	3	11
18	4	4	4	12	4	5	5	14
19	4	3	4	11	4	4	5	13
20	5	4	5	14	3	4	4	11
21	4	4	4	12	5	4	5	14
22	4	4	5	13	4	4	4	12
23	4	4	3	11	4	4	4	12
24	5	5	4	14	4	4	4	12
25	4	5	5	14	5	5	4	14
26	4	4	4	12	4	4	4	12
27	4	4	4	12	4	5	4	13
28	5	5	5	15	5	5	5	15
29	4	5	5	14	4	4	4	12
30	4	3	5	12	4	4	4	12
31	4	5	5	14	5	5	5	15
32	5	5	4	14	4	4	4	12
33	4	4	4	12	4	4	4	12
34	4	4	4	12	4	5	3	12
35	4	4	3	11	4	4	4	12

NO	KEPUASAN KERJA					
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	JML
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	4	4	4	21
3	4	4	5	4	4	21
4	3	4	5	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	5	3	21
8	4	3	4	4	5	20
9	5	4	5	4	4	22
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	3	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	5	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	4	4	21
19	3	4	4	4	3	18
20	4	4	5	4	4	21
21	5	3	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	5	4	22
24	5	4	5	4	4	22
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	4	4	4	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	4	4	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	5	4	5	23
31	5	4	4	4	4	21
32	4	3	4	3	4	18
33	5	4	4	4	4	21
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	3	4	3	18

NO	KINERJA							
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	JML
1	4	4	4	4	4	4	3	27
2	4	5	4	5	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	4	4	4	5	32
5	4	4	5	4	4	4	5	30
6	4	4	4	4	3	4	4	27
7	5	4	4	4	4	4	4	29
8	4	5	4	4	5	4	5	31
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	5	29
12	5	5	4	4	5	4	4	31
13	3	4	4	4	4	4	4	27
14	4	4	4	4	4	5	4	29
15	4	4	3	4	4	4	4	27
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	3	4	3	4	4	4	26
19	4	5	5	4	4	4	5	31
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	4	4	4	5	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	5	4	4	29
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	4	4	3	4	5	4	4	28
29	4	4	4	4	4	5	4	29
30	4	4	4	5	5	4	4	30
31	4	4	4	4	4	4	5	29
32	3	4	4	4	3	3	4	25
33	4	4	5	4	4	4	4	29
34	5	4	4	4	5	4	4	30
35	4	5	4	5	4	4	4	30

Lampiran 4. Hasil Analisis Data**A. HASIL UJI VALIDITAS****1. Uji Validitas Variabel Insentif Material****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	INSENTIF MATERIAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,371*	,439**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,028	,008	,000
	N	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,371*	1	,318	,768**
	Sig. (2-tailed)	,028		,063	,000
	N	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,439**	,318	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,008	,063		,000
	N	35	35	35	35
INSENTIF MATERIAL	Pearson Correlation	,739**	,768**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

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

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

2. Uji Validitas Variabel Insentif Non Material

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	INSENTIF NON MATERIAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,370*	,370*	,767**
	Sig. (2-tailed)		,029	,029	,000
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,370*	1	,283	,731**
	Sig. (2-tailed)	,029		,100	,000
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,370*	,283	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,029	,100		,000
	N	35	35	35	35
INSENTIF NON MATERIAL	Pearson Correlation	,767**	,731**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

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

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

3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	KEPUASAN KERJA
Z1	Pearson Correlation	1	,116	,103	,364*	,217	,557**
	Sig. (2-tailed)		,508	,558	,032	,210	,001
	N	35	35	35	35	35	35
Z2	Pearson Correlation	,116	1	,318	,525**	,314	,663**
	Sig. (2-tailed)	,508		,062	,001	,066	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Z3	Pearson Correlation	,103	,318	1	,364*	,521*	,708**
	Sig. (2-tailed)	,558	,062		,032	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Z4	Pearson Correlation	,364*	,525**	,364*	1	,238	,710**
	Sig. (2-tailed)	,032	,001	,032		,168	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Z5	Pearson Correlation	,217	,314	,521**	,238	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,210	,066	,001	,168		,000
	N	35	35	35	35	35	35
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,557**	,663**	,708**	,710**	,697*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	Pearson Correlation	1	,358*	,251	,135
	Sig. (2-tailed)		,035	,146	,438
	N	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,358*	1	,363*	,606**
	Sig. (2-tailed)	,035		,032	,000
	N	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,251	,363*	1	,131
	Sig. (2-tailed)	,146	,032		,452
	N	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,135	,606**	,131	1
	Sig. (2-tailed)	,438	,000	,452	
	N	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,316	,249	-,066	,228
	Sig. (2-tailed)	,064	,149	,706	,188
	N	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,341*	,126	,162	,193
	Sig. (2-tailed)	,045	,470	,353	,267
	N	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,224	,426*	,508**	,084
	Sig. (2-tailed)	,197	,011	,002	,629
	N	35	35	35	35
KINERJ A	Pearson Correlation	,648**	,753**	,564**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001
	N	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Y5	Y6	Y7	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	,316	,341*	,224	,648**
	Sig. (2-tailed)	,064	,045	,197	,000
	N	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,249	,126	,426*	,753**
	Sig. (2-tailed)	,149	,470	,011	,000
	N	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	-,066	,162	,508**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,706	,353	,002	,000
	N	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,228	,193	,084	,543**
	Sig. (2-tailed)	,188	,267	,629	,001
	N	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	1	,281	,123	,539**
	Sig. (2-tailed)		,102	,482	,001
	N	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,281	1	,126	,495**
	Sig. (2-tailed)	,102		,470	,003
	N	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,123	,126	1	,611**
	Sig. (2-tailed)	,482	,470		,000
	N	35	35	35	35
KINERJA	Pearson Correlation	,539**	,495**	,611**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	
	N	35	35	35	35

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

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

B. HASIL UJI RELIABILITAS

1. Uji Reliabilitas Variabel Insentif Material

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	3

2. Uji Reliabilitas Variabel Insentif Non Material

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,607	3

3. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	5

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	7

C. HASIL UJI NORMALITAS

1. Uji Normalitas (Monte Carlo) Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardi zed Residual
N			35
Normal	Mean		,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1,31988759
Most Extreme	Absolute		,147
Differences	Positive		,147
	Negative		-,133
Test Statistic			,147
Asymp. Sig. (2-tailed)			,053 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,395 ^d
	99% Confidence	Lower	
	Interval	Bound	,383
		Upper	
		Bound	,408

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

2. Uji Normalitas (Monte Carlo) Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardi zed Residual
N			35
Normal	Mean		,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1,69081736
Most Extreme	Absolute		,184
Differences	Positive		,184
	Negative		-,071
Test Statistic			,184
Asymp. Sig. (2-tailed)			,004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,166 ^d
	99% Confidence	Lower Bound	,156
	Interval	Upper Bound	,176

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

D. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

1. Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,291	2,537		-,115	,909
Insentif Material	,140	,133	,182	1,049	,302
Insentif Non Material	-,048	,137	-,061	-,348	,730

a. Dependent Variable: ABS_RES

2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,133	2,855		,047	,963
Insentif Material	,230	,172	,274	1,336	,191
Insentif Non Material	,158	,173	,183	,915	,367
Kepuasan Kerja	-,181	,139	-,291	-1,303	,202

a. Dependent Variable: ABS_RES

E. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

1. Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif Material	,993	1,007
	Insentif Non Material	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif Material	,715	1,399
	Insentif Non Material	,751	1,332
	Kepuasan Kerja	,603	1,659

a. Dependent Variable: Kinerja

F. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

1. Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,690	3,534		1,327	,194
Insentif Material	,655	,185	,486	3,532	,001
Insentif Non Material	,614	,191	,443	3,214	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,532	4,724		4,346	,000
Insentif Material	,432	,285	,298	1,519	,139
Insentif Non Material	-,027	,286	-,018	-,095	,925
Kepuasan Kerja	,148	,230	,138	,644	,524

a. Dependent Variable: Kinerja

G. UJI T

1. Uji T Persamaan I

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,690	3,534		1,327
	Insentif Material	,655	,185	,486	3,532
	Insentif Non Material	,614	,191	,443	3,214

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Uji T Persamaan II

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	20,532	4,724		4,346
	Insentif Material	,432	,285	,298	1,519
	Insentif Non Material	-,027	,286	-,018	-,095
	Kepuasan Kerja	,148	,230	,138	,644

a. Dependent Variable: Kinerja

H. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

1. Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,360	1,361

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Material, Insentif Material

2. Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,380 ^a	,144	,062	1,771

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif Non Material, Insentif Material

I. UJI MEDIASI BOOTSTRAPPING MACRO PROCESS INSENTIF

MATERIAL

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
 Y : Kinerja
 X : Insentif Material
 M : Kepuasan Kerja

Sample
 Size: 35

OUTCOME VARIABLE:
 Kepuasan Kerja

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,4503	,2028	2,3744	8,3932	1,0000
33,0000	,0066				

Model

	coeff	se	t	p
LLCI	ULCI			
constant	13,1108	2,6865	4,8802	,0000
7,6449	18,5766			
TOT_IM	,6065	,2094	2,8971	,0066
,1806	1,0325			

Standardized coefficients

	coeff
TOT_IM	,4503

OUTCOME VARIABLE:
 Kinerja

Model Summary

df2	R	R-sq	MSE	F	df1
	p				
	,3796	,1441	3,0384	2,6939	2,0000
32,0000	,0829				

Model	coeff	se	t	p
LLCI	ULCI			
constant	20,3017	3,9876	5,0912	,0000
12,1790	28,4243			
Insentif Material		,4409	,2652	1,6621
,1063	-,0994	,9812		
Kepuasan Kerja		,1375	,1969	,6983
,4900	-,2636	,5386		

Standardized coefficients

coeff
Insentif Material
,3044
Kepuasan Kerja
,1279

***** TOTAL EFFECT MODEL

OUTCOME VARIABLE:

Kinerja

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,3620	,1311	2,9912	4,9775	1,0000
33,0000	,0326				

Model	coeff	se	t	p
LLCI	ULCI			
constant	22,1044	3,0153	7,3308	,0000
15,9696	28,2392			
Insentif Material		,5243	,2350	2,2310
,0326	,0462	1,0024		

Standardized coefficients

coeff
TOT_IM
,3620

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI
ULCI	c_cs			
	,5243	,2350	2,2310	,0326
1,0024	,3620			,0462

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI
ULCI				
c'_cs				
,4409	,2652	1,6621	,1063	-,0994
,9812	,3044			

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Kepuasan Kerja	,0834	,1964	-,1550
			,6329

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Kepuasan Kerja	,0576	,1289	-,1302
			,3878

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap
confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

J. UJI MEDIASI BOOTSTRAPPING MACRO PROCESS INSENTIF NON MATERIAL

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : Kinerja
X : Insentif Non Material
M : Kepuasan Kerja

Sample
Size: 35

OUTCOME VARIABLE:
Kepuasan Kerja

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,4030	,1624	2,4947	6,3983	1,0000
33,0000	,0164				

Model

	coeff	se	t	p
LLCI	ULCI			
constant	13,7542	2,8207	4,8761	,0000
8,0153	19,4931			
TOT_INM	,5587	,2209	2,5295	,0164
,1093	1,0080			

Standardized coefficients

	coeff
INM	,4030

OUTCOME VARIABLE:
TOT_Y

Model Summary

```

df2          R          R-sq          MSE          F          df1
          ,2841          ,0807          3,2635          1,4044          2,0000
32,0000          ,2602

Model
          coeff          se          t          p
LLCI      ULCI
constant  23,9667          4,2318          5,6635          ,0000
15,3466   32,5868
TOT_INM   -,1667          ,2760          -,6038          ,5502          -
,7289     ,3956
TOT_Z     ,3333          ,1991          1,6742          ,1038          -
,0722     ,7389

Standardized coefficients
          coeff
TOT_INM   -,1118
TOT_Z     ,3101

***** TOTAL EFFECT MODEL
OUTCOME VARIABLE:
TOT_Y

Model Summary
          R          R-sq          MSE          F          df1
df2          p
          ,0131          ,0002          3,4418          ,0057          1,0000
33,0000          ,9404

Model
          coeff          se          t          p
LLCI      ULCI
constant  28,5514          3,3132          8,6175          ,0000
21,8105   35,2923
TOT_INM   ,0196          ,2594          ,0754          ,9404          -
,5082     ,5474

Standardized coefficients
          coeff
TOT_INM   ,0131

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Total effect of X on Y
          Effect          se          t          p          LLCI
ULCI      c_cs
          ,0196          ,2594          ,0754          ,9404          -,5082
,5474          ,0131

```

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI	c'_cs				
	-,1667	,2760	-,6038	,5502	-,7289
	,3956	-,1118			

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOT_Z	,1862	,2288	-,1330	,7601

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOT_Z	,1249	,1342	-,1098	,4310

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

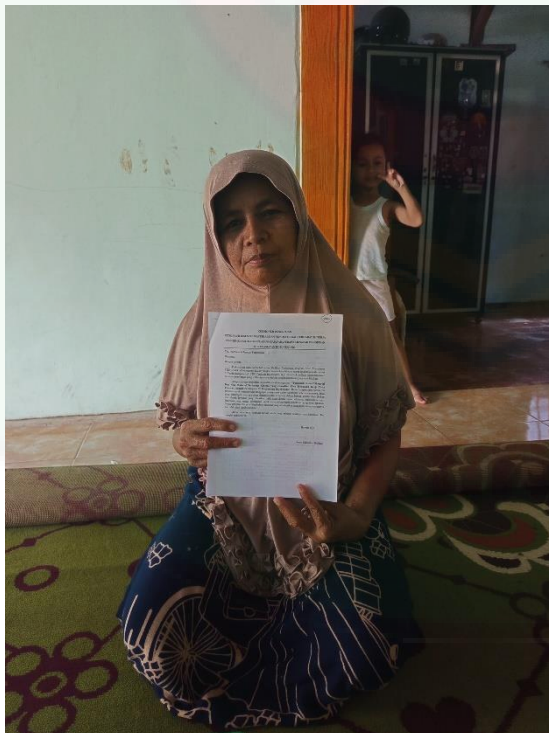
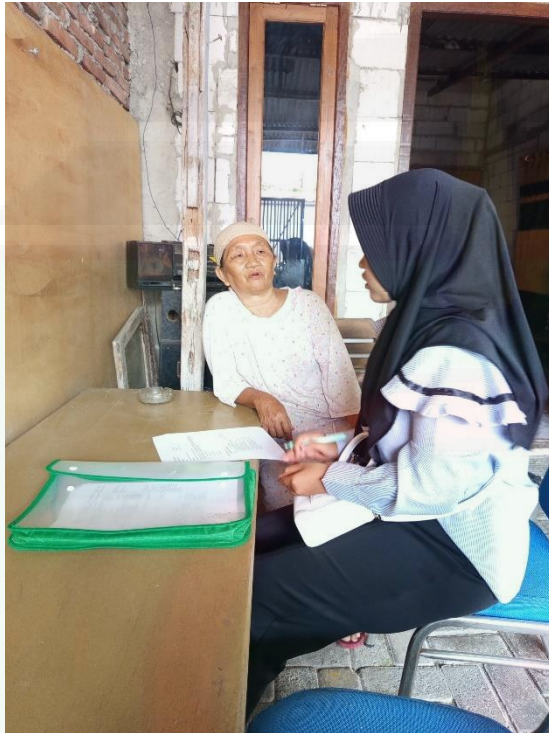
Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian



No : Q6. 83/ 073.089 /IV /2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada :
Yth. Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Setda Kab.Bojonegoro
Jl.P.Mas Tumpel No.01 ,Bojonegoro

Dengan Hormat,
Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro, menerangkan bahwa :

Nama : Amin Nikmatus Sholikhah
NIM : 21010008
Prodi : Manajemen
Alamat : Desa Ngujung RT.08 RW.02,Kecamatan Temayang
Kabupaten Bojonegoro

Adalah benar-benar mahasiswa STIE Cendekia bojonegoro dan bermaksud melaksanakan penelitian untuk pembuatan tugas akhir dalam bentuk karya ilmiah (Skripsi) di Instansi yang bapak/ibu pimpin, dengan judul:

"Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Perawat Jenazah Perempuan Di Kecamatan Bojonegoro "

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Bojonegoro, 11 April 2025
STIE Cendekia Bojonegoro
Ketua Program Studi Manajemen ,

Latifah Anom, SE., MM
NIP. 4834751652230152

**STIE SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA BOJONEGORO**

Program Studi Manajemen Status "Terakreditasi" (SK BAN-PT No. 2389/SK/BAN-PT/Akred/S/II/2017)
Program Studi Akuntansi Status "Terakreditasi" (BAN-PT No. 2732/SK/BAN-PT/Akred/S/II/2019)

Kampus I : Jl. Cendekia No. 22 Bojonegoro, Telp. (0353) 3410064, Fax. (0353) 3410001 PO. BOX. 250
Kampus II : Jl. Dr. Sulomo 50 Padangan Bojonegoro, Telp. (0353) 551565
E-mail : stie.cendekia.bojonegoro@gmail.com - website : www.stiekia.ac.id

No : Q6.162 / 073.089 / V / 2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada :

Yth. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bojonegoro.
Jalan Patimura No. 26 A, Sumbang, Bojonegoro.

Dengan Hormat,

Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro, menerangkan bahwa :

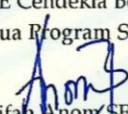
Nama : Amin Nikmatu Sholikhah
NIM : 21010008
Prodi : Manajemen
Alamat : Desa Ngujung RT.08 RW.02, Kecamatan Temayang
Kabupaten Bojonegoro
Keperluan : Mohon Izin untuk memperoleh data jumlah kematian
Berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Bojonegoro

Adalah Benar-benar Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro dan Bermaksud
Melaksanakan Penelitian untuk Pembuatan Tugas Akhir Dalam Bentuk Karya Ilmiah
(Skripsi) di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin, Dengan Judul:

*" Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh
Kepuasan Kerja pada Perawat Jenazah Perempuan di Kecamatan Bojonegoro "*

Demikian atas Perhatian dan Kerjasamanya disampaikan Terima Kasih

Bojonegoro, 26 Mei 2025
STIE Cendekia Bojonegoro
Ketua Program Studi Manajemen ,


Latifah Anqaz SE., MM
NUPTK.4834751652230152

Lampiran 7. Surat Balasan Penelitian**PEMERINTAH KABUPATEN BOJONEGORO
SEKRETARIAT DAERAH**

Jln. P. Mas Tumapel No. 01 Telp. ☐ (0353) 881826 (Hunting) Fax. (0353) 884893

BOJONEGORO 62111

Nomor : 400/ 398 /412.012/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Bojonegoro, 08 Agustus 2025
Kepada:
Yth. Ketua Program Studi Manajemen
di STIE Cendekia
BOJONEGORO

Dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : AMIN NIKMATUS SHOLIKAH
Kampus : STIE Cendekia Bojonegoro
NIM : 21010008
Program Studi : Manajemen

Telah melakukan **Penelitian** dari tanggal 14 April s/d 17 Juli 2025 di Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Bojonegoro dengan judul "Penelitian Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Perawat Jenazah Perempuan Di Kecamatan Bojonegoro".

Demikian surat ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Plt. Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat



LAELA NOR AENY, SE,MM

Pembina Tk. I

NIP. 19770904 200312 2 004



PEMERINTAH KABUPATEN BOJONEGORO
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jl. Pattimura No. 26 A Telepon (0353) 881 256
BOJONEGORO

Bojonegoro, 30 Juni 2025

Nomor : 470/ 380 /412.210/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Rektor STIE Cendekia Bojonegoro
Jl. Cendekia No.22 Bojonegoro

di –
BOJONEGORO

Menindaklanjuti surat Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro nomor Q6.162/073.089/V/2025 tanggal 26 Mei 2025 hal Permohonan Izin Penelitian, maka bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : **AMIN NIKMATUS SHOLIKAH**
NIM : 21010008
Prodi : Manajemen

diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Wawancara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bojonegoro untuk keperluan penyusunan Tugas Akhirnya yang berjudul "*Pengaruh Insentif Material dan non Material terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perawat Jenazah Perempuan di Kecamatan Bojonegoro*", dengan ketentuan yang bersangkutan harus menaati tata tertib dan aturan yang berlaku di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bojonegoro.

Demikian, atas kerja samanya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BOJONEGORO


YAYAN ROHMAN, AP., MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 19740403 199403 1 003

Lampiran 8. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AMIN NIEMATUS SHOLIKAH
 NIM : 21010008
 Tahun Angkatan : 2021
 Jurusan/Prodi : Manajemen
 Semester : VIII
 Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KINERJA YANG DIMERIASI OLEH KETUASAN KEEJA PADA PERAWAT JENAZAH PEKEMPUNAN DI KECAMATAN BOJONEGORO

Dosen Pembimbing : 1. AHMAD SAIFURRIZA EFFASA, SHI., MM.
 2. LATIFAH ANOM, SE.MM.

REKOMENDASI						
No.	Tanggal	Pembimbing 1	Paraf	Tanggal	Pembimbing 2	Paraf
1.	21-3-2025	tema & judul		14/4/25	Latar belakang	Anom
2.	22-3-2025	bimbingan konsultasi		17/4/25	Latar belakang	Anom
3.	24-3-2025	Judul		2/5/25	ACC Bab 1	Anom
4.	07-5-2025	ACC Sampul		2/5/25	Teori & analisis	Anom
5.	08-8-2025	Revisi Bab 4.5		4/5/25	ACC seminar	Anom
6.	08-8-2025	ACC ujian		1/8/2025	Hasil penelitian	Anom
7.				5/8/2025	Pembahasan	Anom
8.				6/8/2025	Pembahasan	Anom
9.				8/8/2025	ACC ujian skripsi	Anom
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						

Bojonegoro, 13 Agustus 2025
 STIE Cendekia Bojonegoro
 Ka. Prodi Manajemen
 Anom
 Latifah Anom, SE.MM
 NUPTK.4834751652230152