

**PENGARUH INSENTIF MATERIIL DAN NON MATERIIL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. Kantor Pos (Persero) Malang)**

Azhar Arkho*

Jurusan Teknik Industri
Sekolah Tinggi Teknik Malang
Email: zharvkhov@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Materiil dan Non Materiil Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial yang terdiri dari variabel-variabel dalam insentif materiil yang terdiri dari insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Insentif penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu perusahaan mengharapkan agar insentif yang diberikan perusahaan dapat memotivasi kerja para karyawannya agar bekerja lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel insentif materiil dan variabel insentif non materiil serta motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang, untuk mengetahui pengaruh variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang sebanyak 150 karyawan. Dengan menggunakan rumus *Yamane*, jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji F dan uji t. dalam menganalisis digunakan program *SPSS versi 16 for windows*.

Hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak dengan H_a diterima. Diketahui juga nilai *R adjusted* yaitu sebesar 0,739 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas insentif yang terdiri dari variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) adalah sebesar 73,9% terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial yang dapat dilihat dari uji t menunjukkan bahwa insentif materiil (X_1) mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig. $t = 0,000 < \alpha = 0,05$. variabel insentif non materiil (X_2) juga mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig. $t = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Kata kunci: Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Research with a title the influence of incentives material and non material to motivation work an employee (Study in an employee of PT.Pos indonesia (Persero) Malang). The purpose of this research that is, to know and explains the influence of simultaneously and partial consisting of the variables in incentives material consisting of incentives material (X_1) and incentives non material (X_2) of motivation work an employee (y). Incentives companies is important because reflect efforts company to maintain human resources. In addition company expects to an incentive given by company can motivate work employees to work better.

This study attempts to described variable incentives material and variable incentives non material and motivation work employees at PT.Pos indonesia (Persero) Malang. to know variable influence incentives material (X_1) and variable incentives non material (X_2) both together and partial to motivation work employees. Population in this research is an employee of PT.Pos indonesia (Persero) Malang 150 employees with using formulas yamane, the sample of the taken 60 employees. The data collected in this research then analyzed using analysis descriptive statistics and analysis linear regression multiple consisting of the trial f and the t, to analyse used program spss version 16 for windows.

The results of tests carried out from the analysis linear regression multiple it can be seen that variable free consisting of variable incentives material (X_1) and variable incentives non material (X_2) together have an significant on variables bound the motivation work an employee (y) PT.Pos indonesia (Persero) Malang. It can be seen from value sig . F of $0,000 < \alpha = 0,05$ so as to produce decision h_0 rejected with h_a accepted. Known also value r adjusted is as much as 0,739 this showed that contribution variable free incentives consisting of variable incentives material (X_1) and variable incentives non material (X_2) is of 73,9% on variables bound motivation work an employee (y) while the rest 26.1 % influenced by variable free other not discussed in this research. In partial that can be seen from test t showed that incentives material (X_1) had links is in line and significant impact on motivation work an employee (y). This can be seen of the value of sig . T = $0,000 < \alpha = 0,05$. Variable incentives non material (X_2) also has links is in line and significant impact on motivation work an employee (y). This can be seen of the value of sig . T = $0,000 < \alpha = 0,05$.

Key word: Incentives material, Incentives non material, Motivation work

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dalam menghadapi era globalisasi seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang

menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu pemberian motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Namun, seringkali karyawan tidak menunjukkan motivasi kerja yang tinggi karena kurangnya atau tidak adanya perangsang yang mengikuti tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan melihat kenyataan ini, maka salah satu usaha

departemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih giat adalah melalui pemberian insentif sebagai perangsang. Insentif ini penting karena dapat mendorong para karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam usahanya untuk mewujudkan tujuan organisasi, serta insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2001:117). Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Menurut Sarwoto, dalam Suwatno (2011:235) mengemukakan bahwa jenis insentif antara lain adalah insentif materiil dan insentif non-materiil. Insentif materiil merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Sedangkan, insentif non-materiil merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Faktor insentif berperan penting dalam menumbuhkan sikap motivasi karyawan. Beberapa temuan menunjukkan adanya hubungan antara insentif dengan motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2004:384) bahwa: "Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja". Berdasarkan uraian tersebut maka pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian

tujuan perusahaan. Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Mangkunegara (2000:93) "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi". Motivasi yang tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. "Motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu adalah fungsi dari tiga hal yakni: (*expectancy*) harapan, (*instrumentality*) pendekatan psikologis, dan (*valance*) interaksi emosional" (Vroom dalam Dessler 2011:99). Secara sederhana teori harapan diatas berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.

Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain dan kebutuhan untuk memperoleh wewenang. Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena, itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Pemberian motivasi yang berupa insentif, akan mendorong para anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan pribadi dari anggota yang bersangkutan dan juga tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT. Pos Indonesia (Persero) juga merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dibidang jasa serta merupakan salah satu outlet pos terbesar dan terbaik umumnya di Indonesia dan khususnya di Jawa Timur. PT. Pos Indonesia (Persero) Malang memiliki letak yang strategis yaitu di tengah keramaian kota, secara ekonomis merupakan potensi untuk lebih mampu (*competitive advantage*) bersaing, serta di kota Malang sendiri terdapat 38 Kantor Pos yang tersebar baik di daerah kota madya maupun di daerah Kabupaten Malang.

PT. Pos Indonesia (Persero) Malang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, yang dimana insentif merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja tujuan lain untuk memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif yang diberikan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang kepada karyawan dilakukan dengan cara pertriwulan atau empat bulan sekali yaitu jatuh pada bulan maret, juni, september, dan desember. Insentif yang diberikan kepada karyawan seluruhnya telah merata, hal ini menyebabkan pemberian insentif kepada karyawan sangatlah diperhatikan sekali oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Malang agar karyawan merasa termotivasi dalam hal kerjanya akan adanya pemberian insentif tersebut.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Insentif Materiil dan Non Materiil Terhadap Motivasi Kerja Karyawan" (Studi pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Malang).

A. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penelitian ini memfokuskan pada pemberian insentif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang, maka selanjutnya dapat ditarik suatu perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh secara simultan variabel-variabel dalam insentif yang terdiri atas Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
2. Bagaimana pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam Insentif yang terdiri atas Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
3. Variabel insentif manakah diantara variabel-variabel dalam Insentif Materiil (X_1), Insentif Non Materiil (X_2) yang berpengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel-variabel dalam insentif yang terdiri Insentif Materiil (X_1), Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Motivasi (Y).
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam Insentif yang terdiri Insentif Materiil (X_1), Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Motivasi (Y).
3. Untuk mengetahui varaiabel dalam Insentif yang terdiri Insentif Materiil (X_1), Insentif

Non Materiil (X_2) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Motivasi (Y).

C. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya serta dapat dijadikan sebagai acuan atau sumber informasi bagi semua pihak yang ingin mengadakan penelitian serupa, khususnya yang berkepentingan dengan masalah insentif dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya serta dapat mempermudah dalam hal pemahaman bagi para pembaca sebagai acuan atau sumber informasi bagi semua pihak yang ingin mengadakan penelitian serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai

standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2001: 117) "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Tujuan pemberian insentif Menurut Rivai (2004:385) adalah "Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting". Tujuan insentif seringkali gagal karena:

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah.
2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah.

Menurut Hasibuan (2002:201), secara garis besar jenis-jenis insentif dapat digolongkan menjadi:

a. Insentif Materiil

Insentif materiil adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang.

b. Insentif Non Materiil

Insentif non materiil adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

B. Insentif Materiil

Menurut Sarwoto, dalam Suwatno (2011:235) mengemukakan bahwa insentif material adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga”. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi: Bonus, komisi, profit sharing, kompensasi yang ditanggungkan, jaminan sosial.

C. Insentif Non Materiil

Menurut Sarwoto, dalam Suwatno (2011:235) mengemukakan bahwa insentif non material adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya”. Beberapa macam insentif non material meliputi:

- a. Pemberian gelar (tittel) secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan.
- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- f. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.
- g. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan, dan,
- h. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

D. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam

manajemen hanya ditujukan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

“Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah” (Marihhot Tua Efendi 2002:321). Dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam Hasibuan (2005:153) terdapat beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori ini dinamakan “*Theory of Human Motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku (bekerja) karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat dua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kelima. Dasar dari teori ini adalah:

1. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
3. Kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang yakni:
 - a) Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)
Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, udara dan sebagai keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merupakan salah satu kelakuan yang paling nyata.
 - b) Kebutuhan Keselamatan (*Security or Safety Needs*)
Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan, kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yakni:

Pertama, Kebutuhan akan keamanan jiwa, bagi pemimpin organisasi terutama menyangkut

keamana jiwa ditempat bekerja pada waktu jam kerja. Kedua, Kebutuhan keamanan harta ditempat bekerja pada waktu jam-jam kerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance needs*)

Karena manusia adalah makhluk social, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dimana seseorang hidup dan bekerja.
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena merasa setiap manusia merasa dirinya penting.
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

d) Kebutuhan Akan Penghargaan Prestise (*Esteem or Status Needs*)

Idealnya prestis timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang didalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

e) Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

Pertama, kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar, Pemenuhan berdasarkan usaha individu itu sendiri.

Kedua, aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seseorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

2. Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi yang dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan dan keberhasilannya, dan
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang dapat memotivasi seseorang adalah:

3. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Dalam Rivai (2005:466), Saat ini salah satu teori yang dapat diterima secara luas tentang motivasi adalah dari teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom's, *Expectancy theory*. Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan, dalam hal ini seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan. Menurut Vroom dalam Dessler (2011:99) mengatakan bahwa "Motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu adalah fungsi dari tiga hal yakni: harapan (*expectancy*), pendekatan psikologis (*instrumentality*), dan interaksi emosional (*valance*)". Secara sederhana teori harapan diatas berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. Menurut Vroom dalam Marihot (2002:338), ketiga aspek dibawah ini akan membentuk motivasi seseorang,

yang dapat dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$M = I \times E \times V$$

Keterangan:

M = Tingkat motivasi

E = *Expectancy*

I = *Instrumentality*

V = *Valence*

Persamaan ini menunjukkan bahwa bila satu faktor tidak ada berarti motivasi rendah. Misalnya, pada faktor pertama, seseorang melihat tidak adanya kemungkinan atau sangat kecilnya kemungkinan untuk memenuhi tingkat *performance* tertentu yang diisyaratkan, dapat memenuhi tingkat motivasi yang rendah, atau menjadi sama sekali tidak termotivasi. Hal ini dapat dipahami bagaimanapun tertariknya seseorang terhadap *reward* yang akan diperoleh. Dimana hal itu juga pasti didapat bilamana dapat menunjukkan tingkat *performance* tertentu, tetapi kalau seseorang melihat kemungkinan untuk mencapai tingkat *performance* tersebut kecil, ini akan mengakibatkan tingkat motivasinya juga rendah. Kemudian, meskipun seseorang melihat bahwa tidak ada kepastian akan mendapatkan ganjaran, ini juga akan mengakibatkan turunnya motivasi. Selanjutnya, meskipun ada kemungkinan bisa memenuhi tingkat *performance* yang diharuskan dan ada suatu ganjaran yang akan didapat, tetapi bila ganjaran tersebut tidak menarik bagi seseorang, ini juga akan mengakibatkan motivasi rendah.

Dari teori di atas, diketahui bahwa:

1. Pegawai atau karyawan akan termotivasi untuk berperilaku sehingga mereka mendapatkan imbalan yang berimbang terhadap kinerja mereka.
2. Pegawai atau karyawan termotivasi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.
3. Pegawai atau karyawan

termotivasi untuk berperilaku dalam cara-cara yang mendapat pengukuhan dari pimpinan mereka atau pegawai lainnya.

Pegawai atau karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka tentukan secara pribadi dan menerimanya meskipun khusus dan sulit.

Selain hal diatas, sumber motivasi selain berasal dari dalam diri seseorang juga dapat dirangsang dari luar. Faktor pendorong perilaku selain dipengaruhi oleh kebutuhan (*valance*) juga dipengaruhi oleh kemungkinan yang dipersepsi seseorang untuk mendapatkannya (*instrumentality* dan *expectancy*).

E. Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Karyawan

Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Hal ini merupakan faktor yang penting bagi karyawan maupun perusahaan, hal ini karena insentif merupakan salah satu sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan, insentif merupakan salah satu faktor kebijakan dalam kepegawaian. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan, motivasi kerja serta hasil kerja. Hal tersebut menjadikan sebuah kesimpulan bahwa dengan adanya pemberian insentif yang adil dan layak akan meningkatkan motivasi, kepuasan dan hasil kerja karyawan. Karena mengingat adanya insentif, maka karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih giat lagi sehingga prestasi kerja akan meningkat dari waktu ke waktu.

Hal-hal di atas diperkuat asumsi adanya hubungan insentif terhadap motivasi kerja yang dikemukakan oleh pernyataan Rivai (2004:384) bahwa: "Insentif sebagai alat untuk

memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja". Serta "Motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu adalah fungsi dari tiga hal yakni: (*expectancy*) harapan, (*instrumentality*) pendekatan psikologis dan (*valance*) interaksi emosional" (Vroom dalam Dessler, 2011:99). Secara sederhana teori harapan diatas berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

METODE PENELITIAN

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang dengan syarat/karakteristik adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Berdasarkan survey pendahuluan, didapatkan data karyawan tetap pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang sebanyak 150 orang dan ditetapkan sebagai populasi sasaran yang kemudian akan disusun dalam kerangka sampling.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jika populasi besar

maka peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Selanjutnya, Penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus *yamane* sehingga diperoleh sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan “*Simple Random sampling*” adalah setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terkecil, memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau mewakili populasi. Teknik ini dapat digunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi tidak terlalu besar.” (Nawawi, 2005:154). Jadi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yang dijadikan responden sebanyak 60 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

a) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yang beralamatkan di Jl. Merdeka Selatan 5 Malang. lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang telah menerapkan insentif sebagai tambahan balas jasa dan memilih data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai insentif materiil dan insentif non materiil yang dipergunakan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang sebagai suatu cara meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b) Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua macam sumber data, yaitu: Data primer dan data sekunder.

c) Metode Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2009:123) “Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen

pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian”. Pada penelitian kuantitatif dikenal dengan beberapa metode antara lain metode angket (kuesioner), wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a. Angket (Kuesioner)

Menurut Nawawi (2005:117) Kuesioner adalah “Usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden”. Metode ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, kemudian diolah dan dianalisa untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

b. Wawancara

Menurut Basrowi (2009:127) wawancara adalah: “Percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data melalui tatap muka (tanya jawab) secara langsung terhadap objek yang diteliti.

c. Dokumentasi

Menurut Nawawi (2005:133) dokumentasi adalah: “Cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis,

terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan". Oleh karena itu, dalam setiap penelitian tidak pernah dapat dilepaskan dari literatur-literatur ilmiah, maka teknik metode pengumpulan data ini sangat penting.

d) Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2007:134) menjelaskan bahwa instrument penelitian adalah "Merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lancar". Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket), yaitu berupa daftar pertanyaan secara tertulis yang disusun secara terstruktur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden.

D. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Menurut Nazir (2005:346) "Teknik analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan teknik analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian". Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Berikut adalah metode analisis yang digunakan:

- 1) Analisis Deskriptif
- 2) Analisis Regresi Linear Berganda
- 3) Pembuktian Hipotesis
 - a. Uji F
 - b. Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Dalam penelitian ini variabel bebas insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan, insentif sendiri merupakan bagian dari motivasi. Selanjutnya, salah satu cara untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel bebas insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig.F. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai sig.F dari kedua variabel bebas sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

2. Pengaruh insentif materiil (X_1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) memiliki nilai $B_1 = 0,817$ yang bertanda

positif. Artinya terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan insentif materiil (X_1), maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,817 dan begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui signifikansi antara insentif materiil (X_1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig.t insentif materiil (X_1). Dari hasil penelitian diketahui nilai sig.t atau (*P-value*) insentif materiil (X_1) adalah 0,000 maka hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil (X_1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh insentif non materiil (X_2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel insentif non materiil (X_2) memiliki nilai $B_2 = 0.491$ yang bertanda positif. Artinya terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan insentif non materiil (X_2) maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,491 dan begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui signifikansi antara insentif non materiil (X_2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig.t insentif non materiil (X_2). Dari hasil penelitian diketahui nilai sig.t atau (*P-value*) insentif non materiil (X_2) adalah 0,000 maka hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif non materiil (X_2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel insentif non materiil (X_2), dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients* (beta) insentif materiil sebesar 0,597 yang lebih besar daripada variabel insentif non materiil (X_2) yaitu 0,341. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hal-hal yang bersifat materi lebih berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan, dibanding dengan hal-hal yang sifatnya non materi.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh pernyataan Rivai (2004:385) bahwa: "Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan motivasi (dorongan) kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya".

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang, tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Jenis-jenis insentif yang diberikan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang adalah insentif materiil dalam bentuk uang yang terdiri dari pemberian bonus dan tunjangan pensiun serta dalam bentuk jaminan sosial yang terdiri dari cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji,

- tunjangan hari raya, dan biaya pengobatan. Selain itu PT. Pos Indonesia (Persero) Malang juga memberikan insentif non materiil dalam bentuk penghargaan yang terdiri dari pujian, promosi atau kenaikan jabatan, serta bentuk keadaan pekerjaan yang terdiri dari ruang kerja dan jam kerja.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 84.344 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.1588. Dengan probabilitas (sig) F lebih kecil dari 0,05 dapat diinterpretasikan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
 3. Secara parsial, variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Pada variabel insentif materiil t_{hitung} sebesar 6.641 dan t_{tabel} sebesar 2.0025 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.641 > 2.0025$). Sedangkan, pada variabel insentif non materiil t_{hitung} sebesar 3.795 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2.0025 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
 4. Dari nilai koefisien determinasi ternyata besarnya pengaruh variabel insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 73.9%. Artinya bahwa, perubahan variabel motivasi kerja karyawan akan dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu insentif materiil dan insentif non materiil sebesar 73.9%. Sedangkan, sisanya sebesar 26.1% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
 5. Dari uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil mempunyai angka signifikan dibawah 0,05 karena itu kedua variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran guna memperbaiki dan memecahkan masalah pelaksanaan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Adapun saran dari penulis kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Malang sudah dilaksanakan dengan baik namun masih perlu peningkatan dalam

jaminan sosial, agar karyawan lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2. Motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang dinilai tinggi, namun masih perlu dukungan dalam motivasi kerja karyawan usahanya dengan cara pemberian penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih berprestasi.

Peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawannya, agar motivasi kerja karyawan dapat dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman. 1991. *Ensiklopedi Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Alwi, Syafarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basrowi & Suwandi. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bilson & Simamora. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maholtra. 2010. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 2005. *Metode penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rangkuti. 2007. *Measuring Customer Satisfaction: Gaining Customer Relationship Strategy*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 114. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Singarimbun & Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapanbelas. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.

- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Ketigabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tua, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia