

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DISTRIBUTION CENTER PT. INDOMARCO  
PRISMATAMA CABANG SURABAYA**

**EMMYWATI**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
Jl. Wisata Menanggal 42 A Surabaya  
Emmywati1606@gmail.com

***Abstract:** Motivation is one that raises the spirit or drive to work (Anoraga, 2010). Motivation questioned how to encourage morale so that they are willing to work hard, especially to the subordinates or followers so that they would work hard to provide all the capabilities and skills to realize the goal of the Vendor (Hasibuan, 2010). Issue of motivation is a major problem that occurs in every organization, because the motivation in an organization has an influence on the effectiveness of the organization. If a high work motivation is most likely the result of his work will be satisfactory. Another way to improve the performance of employees is by providing incentives to employee. Incentives are additional salary received by the employee in retaliation for their work as carrying out work pursuant to or higher than the standards that have been set. Providing incentives for employees are as a driver who can motivate employees to work harder effectively. Incentives are closely linked to the performance of the employee. There are tradeoffs in both directions between incentives to performance. Incentives are given due to a good performance and is given to further improve the performance again in the future. This research was conducted by using a quantitative approach, the research focused on testing the hypothesis by means of statistical methods of analysis and produce conclusions that can be generalized. Sample in this research is the employee's Distribution Center PT. Indomarco Prismatama. Sampling method used in this study and nomogram table Krejcie Harry King. Test equipment used is the technique of multiple linear regression analysis with SPSS 18.0 software. After testing the above hypothesis, the obtained results of the F test that variable motivation and incentive variable simultaneously significant positive effect on performance. T Test results also showed that the variables of motivation and incentive variables partially significant positive effect on performance.*

**Keywords:** *Motivation, Incentive, Performance, Distribution Center, Indomarco Prismatama, Indomaret*

**Abstrak:** Motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Anoraga, 2010). Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja agar mereka mau bekerja keras, khususnya kepada para bawahan atau pengikut agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010). Masalah motivasi merupakan masalah utama yang terjadi pada setiap organisasi, karena motivasi dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh terhadap efektifitas organisasi. Apabila seorang mempunyai motivasi kerja tinggi kemungkinan besar hasil kerjanya akan memuaskan. Cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif kepada karyawan. Insentif adalah tambahan gaji yang diterima para karyawan sebagai

balasan untuk kerja mereka karena melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif terhadap karyawan adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja karyawan. Terdapat timbal balik dua arah antara insentif dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Sample pada penelitian ini adalah karyawan Distribution Center PT. Indomarco Prismatama. Pengambilan sample penelitian ini menggunakan metode tabel Krejcie dan Nomogram Harry King. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 18.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh hasil uji F bahwa variabel motivasi dan variabel insentif secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji T juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** Motivasi, Insentif, Kinerja, Distribution Center, Indomarco Prismatama, Indomaret.

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik selalu berusaha agar dapat maju dan berkembang. Banyak faktor yang menentukan perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan diantaranya adalah organisasi yang baik, sistematis kerja yang baik, penggunaan metode kerja yang tepat, penggunaan alat-alat teknologi dan faktor manusia itu sendiri. Diantara faktor-faktor tersebut, manusia memegang peranan penting karena didalamnya peran manusia yang mengatur dan menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alternatif yang baik sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih produktif.

Keberhasilan dan meningkatkan produksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan adalah sangat dipengaruhi oleh suasana para pelaku kerja. Bila seorang individu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada mereka akan dikerjakan

lebih baik dan cepat. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam kaitannya dengan hasil kerja untuk pencapaian tujuan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009).

Jika motivasi kerja tinggi maka semangat hidup akan tinggi juga karena adanya suatu hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan hidup. Untuk meningkatkan gairah hidup perlu adanya motivasi dalam bekerja, bisa dari keluarga, teman dekat, rekan bisnis, dan semua orang yang ada disekitar. Motivasi tidak selalu harus diberikan melalui tatap muka langsung, tetapi melalui obrolan atau tulisan. Oleh karena itu, harus senantiasa memotivasi dalam segala hal terutama dalam bekerja sehingga menjadi orang hebat dan terlihat oleh semua orang. Motivasi kerja yang tinggi tidak akan ada hasilnya jika tidak senantiasa memotivasi diri untuk menjadi pekerja yang sukses.

Jika ingin sukses, maka harus bekerja keras, tidak hanya berharap menjadi sukses tanpa adanya tindakan untuk bekerja. Oleh karena itu jadikan hal yang terburuk sebagai motivasi untuk sukses. Menyerahlah jika peluang benar-benar telah habis. Tapi selagi masih ada satu harapan, raihlah dengan kerja keras dan motivasi untuk sukses. Jika motivasi kerja kurang, maka hasil kerjanya juga berkurang. Motivasi yang kurang dari lingkungan disekitar menyebabkan badan terasa selalu tidak ada energi atau tenaga yang mendorong untuk menghasilkan suatu hasil maksimal. Motivasi adalah hal yang sangat penting terutama dalam bekerja. Adanya motivasi kerja pada karyawan menguntungkan perusahaan, karena karyawan menunjukkan adanya usaha yang sungguh-sungguh dalam bekerja, dan akhirnya menunjukkan hasil atau prestasi kerja yang memuaskan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif kepada karyawan. Insentif adalah tambahan gaji yang diterima para karyawan sebagai balasan untuk kerja mereka karena melaksanakan

kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Insentif menjadi penambah semangat yang diberikan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih dari standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Meliputi upah kerja lembur, upah hari libur nasional, atau hari libur agama, tunjangan dari raya, upah tambahan pada pelaksanaan kerja yang beresiko atau berbahaya. Bagi mayoritas karyawan, uang masih merupakan penambah semangat dalam bekerja yang paling kuat. Sehingga pemberian insentif berupa uang tambahan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kekuatan kinerja karyawan menjadi kualitas dari perusahaan yang didukung oleh upah atau gaji, insentif, tunjangan kerja dan karena itu pula perusahaan harus mempunyai strategi dalam menjalankan hubungan antara karyawan dan perusahaan (Richard, 2008).

Dari pengertian tersebut insentif juga berarti suatu imbalan tambahan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seorang didalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Insentif sebenarnya merupakan imbalan tambahan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula insentif yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah untuk memotivasi karyawan agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis

merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Apakah motivasi dan insentif mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan Distribution Center PT. Indomarco Prismatama Cabang Surabaya?

H<sub>2</sub> : Apakah motivasi dan insentif mempunyai pengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan Distribution Center PT. Indomarco Prismatama Cabang Surabaya?

### **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah motivasi, insentif, dan pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Jawa Timur yakni di Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indomarco Prismatama cabang Surabaya bagian *distribution center*. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada responden, yaitu karyawan bagian *distribution center*. Data sekunder diperoleh dari laporan yang relevan dengan penelitian serta catatan lain yang dibutuhkan untuk analisis.

Populasi penelitian ialah karyawan Distribution Center PT. Indomarco Prismatama Surabaya yang berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tabel Krejcie dan Nomogram Harry King, yang didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Pada tabel tersebut ditunjukkan jika populasi 100 orang maka jumlah sampelnya 80 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu : (1) Motivasi yang dipengaruhi : promosi, kepuasan kerja, kesejahteraan, hubungan kerja, penghargaan, pengembangan dan disiplin, (2) Insentif yang dipengaruhi : upah dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, produktivitas, kesediaan untuk membayar, kemampuan untuk membayar dan berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian, (3) Kinerja yang dipengaruhi : *Quantity, Quality, Teamwork, Innovation, Independence*. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 18.0. Untuk menguji hipotesis penelitian pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil uji F sesuai dengan perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji F

| Model Anova | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig   |
|-------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression  | 55,704         | 2  | 27,852      | 20,406 | 0,000 |
| Residual    | 105,096        | 77 | 1,365       |        |       |
| Total       | 160,800        | 79 |             |        |       |

3.

Langkah – langkah pengujian :

1.  $H_0 = b_1 = b_2 = 0$ ,  
Hipotesis mengatakan bahwa variabel motivasi dan insentif secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.  
 $H_1 \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$ ,  
Hipotesis mengatakan bahwa variabel motivasi dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Membandingkan tingkat probabilitas signifikan (P Value) dengan  $\alpha$  (0,05).

Apabila Probabilitas signifikan (P Value)  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak

Apabila Probabilitas signifikan (P Value)  $\geq 0,05$ ,  $H_0$  diterima

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa probabilitas signifikan (P Value) =  $0,000 > 0,050$ , jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri / parsial terhadap variabel terikat digunakan Uji t. hasil Uji t sesuai dengan perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji t

| Variabel   | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t     | Sig   |
|------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|-------|
|            | B                           | Std Error | Beta                      |       |       |
| (Constant) | 11,698                      | 1,260     |                           | 9,288 | 0,000 |
| Motivasi   | 0,235                       | 0,066     | 0,363                     | 3,555 | 0,001 |
| Insentif   | 0,216                       | 0,066     | 0,332                     | 3,253 | 0,002 |

Langkah-langkah pengujian :

- a. Uji parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y)
  1.  $H_0 : b_1 = 0$   
Artinya variabel motivasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).  
 $H_1 : b_1 \neq 0$   
Artinya variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Membandingkan tingkat probabilitas signifikan (P Value) dengan  $\alpha$  (0,05).

Apabila Probabilitas signifikan (P Value)  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak.

Apabila Probabilitas signifikan (P Value)  $\geq 0,05$ ,  $H_0$  diterima.

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X1) nilai probabilitas signifikansinya (P Value) =  $0,001 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji parsial antara variabel insentif (X2) terhadap kinerja (Y)

1.  $H_0 : b_2 = 0$  Artinya variabel insentif (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$  Artinya variabel insentif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Membandingkan tingkat probabilitas signifikan (P Value) dengan  $\alpha$  (0,05).

Apabila Probabilitas signifikan (P Value)  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak

Apabila Probabilitas signifikan (P Value)  $\geq 0,05$ ,  $H_0$  diterima

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel insentif (X2) nilai probabilitas signifikansinya (P Value) = 0,002  $< 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentifi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien dari masing variabel bebas adalah positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel motivasi (X1) dan insentif (X2). Hubungan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel bebas (variabel bebas lainnya dianggap konstan) akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat sebesar nilai koefisien regresinya. Pada penelitian ini dapat ditunjukkan dengan melihat hasil

dari variabel motivasi (X1) yang mempunyai nilai positif sebesar 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X1) naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,235 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tetap. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi maka kinerja juga akan tinggi. Sedangkan untuk variabel insentif (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,216, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel insentif (X2) naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,216 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tetap. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi insentif maka kinerja juga akan tinggi. Maka dapat disimpulkan baik variabel motivasi maupun variabel insentif memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa probabilitas signifikan (P Value) = 0,000  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa uji F sebagai hipotesis 1 yang berbunyi, “Motivasi dan insentif mempunyai pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja “ terbukti kebenarannya. Dari hasil yang diperoleh diketahui bahwa R sebesar 0,589 hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dengan variabel kinerja sebesar 0,589. Nilai  $R^2 = 0,346$ , menerangkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja sebesar 34,6 persen, sedangkan sisanya 65,4 persen

merupakan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan reala untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Siagian, 1997)

Motivasi juga merupakan semangat karena adanya kebutuhan motivasi dapat menggairahkan para karyawan sedemikian rupa sehingga mereka dengan penuh semangat mengerjakan tugas demi meningkatkan mutu dan produktifitas instansi atau lembaga. Seorang akan melakukan sesuatu kegiatan jika ada keinginan atau kemauan dan kebutuhan yang melatar belakangi. Motivasi adalah sebagian kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu (Robbin, 1996).

Insentif merupakan suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan tambahan diluar upah biasa untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dan bersemangat guna meningkatkan kinerja kerja mereka. Adapun pengertian insentif adalah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Husnan, 1993:161). Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik

atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Hadarinawawi, 2003 : 17). Insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 1990 : 133). Insentif adalah sistem imbalan yang direncanakan untuk memberikan motivasi kepada tenaga kerja agar meningkatkan prestasi dan efisiensi. Sehingga hasil karya mereka diatas standar yang telah ditentukan (Lumbatoruan, 1992 : 270).

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2002). Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Lopes dalam Swasto, 1996).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Sri Wahyudi (2012), Evida Mardania (2011), dan penelitian Harsono Widagyo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi dan insentif adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja.

Dilihat dari uji parsial (uji t) antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) yaitu variabel motivasi mempunyai probabilitas signifikan (P Value) = 0,001 < ( $\alpha$ ) 0,05 jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Motivasi adalah keseluruhan proses yang terkait dengan pemberian dorongan dan rangsangan pada kehidupan sehari-hari seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka dengan rela bekerja tanpa paksa (Saydam, 1996).

Motivasi adalah suatu proses menggerakkan, memberi dorongan atau memberi rangsangan pada pegawai yang terarah, sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan kepada bawahannya untuk mengembangkan prestasi kerja, meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan kinerja sendiri merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Lopes dalam Swasto, 1996). Kinerja adalah hasil yang telah dicapai (Purwadarminta, 1990). Kinerja adalah kemampuan, kesanggupan dan kecakapan seseorang (Saidi, 1992).

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan pada karyawan maka karyawan akan merasa dihargai pekerjaannya maka secara tidak langsung dengan sendirinya mereka akan memiliki loyalitas pada perusahaan dan mereka akan merasa ingin untuk tetap tinggal dalam tempat mereka bekerja sekarang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sri Wahyudi (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai probabilitas sebesar 0,001.

Dilihat dari uji parsial (uji t) antara variabel insentif (X2) terhadap kinerja (Y) yaitu variabel motivasi mempunyai probabilitas signifikan (P Value) = 0,002 < ( $\alpha$ ) 0,05 jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Insentif merupakan suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan tambahan diluar upah biasa untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dan bersemangat guna meningkatkan kinerja kerja mereka. Adapun pengertian insentif adalah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Husnan, 1993 : 161). Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Hadarinawawi, 2003 : 17). Insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 1990 : 133). Insentif adalah sistem imbalan yang direncanakan untuk memberikan motivasi kepada tenaga kerja agar meningkatkan prestasi dan efisiensi. Sehingga hasil karya mereka diatas standar yang telah ditentukan (Lumbatoruan, 1992 : 270). Insentif merupakan suatu perangsang atau



pendorong yang dapat menimbulkan semangat atau gairah kerja seseorang guna meningkatkan prestasi kerja. Dengan insentif, kinerja seseorang akan meningkat karena dorongan dan rangsangan yang menambah semangat dalam memberikan yang terbaik untuk perusahaan (Ranupanjodo, 1993 : 185).

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2002). Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Lopes dalam Swasto, 1996). Kinerja adalah hasil yang telah dicapai (Purwadarminta, 1990). Kinerja adalah kemampuan, kesanggupan dan kecakapan seseorang (Saidi, 1992). Kinerja individu mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individu yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pencapaian kinerja individu berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka secara

tidak langsung, karyawan akan merasa puas dengan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan insentif yang diterimanya, maka mereka akan bersungguh-sungguh dengan pekerjaannya dan mereka akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Evida Mardania (2011) dan Harsono Widagyo (2010) yang menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai probabilitas signifikan (P Value) sebesar 0,002.

## KESIMPULAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari motivasi dan insentif terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Dari hasil analisis dengan regresi linier berganda dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut (1) motivasi dan insentif mempunyai pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis satu pada penelitian ini yang menduga bahwa motivasi dan insentif mempunyai pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja adalah diterima dan terbukti kebenarannya, (2) motivasi dan insentif mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis dua pada penelitian ini yang menduga bahwa motivasi dan insentif mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja adalah diterima dan terbukti kebenarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Panji Anoraga.(2009). Psikologi Kerja. Cetakan ke 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan. M.(1990).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. 2003. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Husnan, Suad. 1993. Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas. Yogyakarta : UPP AM YKPN
- Saydam, Gouzali. 1996.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Stephen P. Robbins, 1996.Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta : Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Siagian, Sondang P. 1997. Filsafat Administrasi. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- Sugiyono. 2003. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung : CV. Alfabeta, Bandung.