

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)

**Koko Happy Anggriawan
Djamhur Hamid
M. Djudi Mukzam**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
happy_pheppy@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study was conducted to observe of the impact of incentives and motivation on employee performance, which is an important issue in a number of organizations. This research is explanatory research, where researchers conducted observations in research data collection and record data such as presence, analyze and explaining the data. The study took place in CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Batu by taking all employees as the population. It is based on the total number of employees who only reached 104 people. So that the sampling in this study randomized and the amount of samples taken for 83 respondents. The purpose of this research is to understand the significant effect of incentives and motivation on employee performance in CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Batu partially. And to investigate the incentives and motivation have a significant influences on employee performances. Overall this study it can be concluded that the independent variables have a significant impact on employee performance do simultaneously and partially. From here it can be seen that both the independent variables were the most dominant influence on employee performance is incentives because it has highest beta coefficient and t quantification.

Keywords : Incentive, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengamati dampak dari pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menjadi persoalan penting di sejumlah organisasi. Penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data penelitian serta mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menjelaskan data tersebut. Penelitian berlangsung di CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu dengan mengambil populasi pada karyawan secara menyeluruh. Hal ini didasarkan pada jumlah seluruh karyawan yang hanya mencapai 104 orang. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dan besarnya sampel yang diambil berjumlah 83 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) secara parsial. Serta untuk mengetahui insentif dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial. Dari sini dapat diketahui bahwa diantara dua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Insentif karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta paling besar.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling vital yang ada di dalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan berkompoten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah dengan memberikan insentif dan motivasi. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif dan motivasi bagi karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pemberian Insentif dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Simamora (2004:514) menyatakan bahwa “Insentif (*incentive*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Hasibuan (2007:117) mengemukakan bahwa “Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Jadi pemberian insentif merupakan

sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya. Insentif terbagi menjadi dua jenis, yaitu insentif materiil dan insentif nonmateriil.

Motivasi

Daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Hasibuan (2007:95) berpendapat bahwa “motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Teori yang digunakan untuk menggolongkan motivasi berdasarkan kebutuhan manusia adalah teori ERG Alderfer. Robbins (2003:124), Alderfer berargumen ada tiga tingkat kelompok kebutuhan ini yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ERG ini sangat berkaitan dengan kenyataan hidup sehari-hari bahwa manusia dalam menjalani hidupnya pasti berusaha mempertahankan eksistensinya, membutuhkan interaksi sosial dengan lingkungannya dan manusia berkeinginan untuk selalu tumbuh dan berkembang melalui kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijabarkan beberapa pengertian mengenai kinerja, diantaranya definisi

kinerja menurut Supratikno (2006:12) “Kinerja ialah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, yang memiliki banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana mengevaluasinya, dan aspek apa yang dievaluasi”. Rivai (2004:304) juga memberikan pengertian “Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau *output* atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Menurut Robbins (2003:187) berpendapat bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak layak kinerja akan berpengaruh secara negatif, disamping motivasi juga perlu dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menilai kinerja seorang karyawan”. Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi dan begitu juga sebaliknya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan memiliki hubungan yang bersifat positif.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu menggambarkan dan mengungkap suatu masalah, maka penelitian yang digunakan adalah bersifat *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian penjelasan menyoroti antara hubungan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, oleh karena itu dinamakan juga penelitian pengujian hipotesa (*testing research*). Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur yaitu yang berjumlah 104 orang karyawan. Sedangkan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Dengan jumlah populasi sebanyak 104 karyawan maka jumlah

sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 83 orang karyawan.

Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijabarkan dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Insentif (X ₁)	1. Insentif Materiil 2. Insentif Nonmateriil
Motivasi (X ₂)	1. Eksistensi 2. Hubungan 3. Pertumbuhan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Insentif, variabel Motivasi dan variabel Kinerja Karyawan dengan cara mendistribusikan satu persatu setiap item dari masing-masing variabel.
2. Analisis Inferensial
Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS for Windows*. Hal ini untuk mempermudah mengolah data berwujud angka-angka statistik dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Jadi bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel Insentif yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.
 - b. Uji Hipotesis
 - 1) Uji Parsial (Uji t)
Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel insentif dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Statistik uji t ini dapat juga digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana diantara variabel insentif dan variabel motivasi yang paling

dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel insentif dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dalam model regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel insentif dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang telah dilakukan survei pada karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* berikut akan disajikan tabel koefisien.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi dan Korelasi Berganda

Variabel bebas	Unstandarized	Standarized	T hitung	Proba bilitas
	Coeficients	Koefisien beta		
(Constant)	6.901		3.021	0.003
X1	0.591	0.440	3.703	0.000
X2	0.316	0.325	2.738	0.008
Variabel terikat	: Y			
R	: 0.718			
R square (R ²)	: 0.515			
Adjusted R square	: 0.503			
F hitung	: 42.479			
Probabilitas F hitung	: 0.000			

Sumber: data primer diolah (2015)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis data dapat diperoleh hasil R square (koefisien determinasi) sebesar 0,515. Artinya adalah 51,5% variabel terikat yaitu Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya, yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 48,5% variabel Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain koefisien determinasi juga diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.718, yang artinya nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,6 – 0,8. Hubungan antara

variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) bersifat positif, berarti apabila variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan Tabel 2 nilai F hitung sebesar 42,479. Sedangkan F tabel adalah sebesar 3,111. Karena F hitung > F tabel yaitu 42,479 > 3,111 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga kesimpulannya adalah variabel terikat (Kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Insentif (X1) dan Motivasi (X2)).

t test antara X1 (Insentif) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,703. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,703 > 1,990 maka pengaruh X1 (Insentif) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga kesimpulannya adalah Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Insentif atau dengan meningkatkan Insentif maka Kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan juga.

Hasil uji t antara X2 (Motivasi) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan bahwa t hitung = 2,738. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel 2,738 > 1,990 maka pengaruh X2 (Motivasi) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi atau dengan meningkatkan Motivasi maka Kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan juga.

Dari hasil keseluruhan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap Kinerja karyawan adalah insentif, karena insentif memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar dibandingkan dengan motivasi.

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan mengenai dua variabel bebas, yaitu Insentif dan Motivasi terhadap variabel terikat dalam hal ini Kinerja Karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur menghasilkan data statistik. Data statistik yang dilakukan bertujuan untuk

menghasilkan analisis data yang akurat dan signifikan. Pembahasan mengenai pengujian statistik yang telah dilakukan akan disajikan secara lengkap sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Insentif dan Motivasi secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan gambaran mengenai pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Analisis statistik yang dilakukan memberikan hasil yang bervariasi, berikut ini adalah pembahasan lebih lanjut terkait hasil analisis tersebut.

a. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan variabel Insentif yang meliputi insentif materiil yang meliputi pemberian bonus, pembagian keuntungan, dan jaminan sosial. Serta insentif non materiil yang meliputi promosi jabatan dan pujian dari atasan telah mampu mempengaruhi kinerja karyawan di CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Dalam hal ini perusahaan telah mampu memberikan Insentif yang baik terhadap karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang meliputi kebutuhan eksistensi, yaitu kondisi atau suasana kerja dan keamanan kerja, kebutuhan hubungan, yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama rekan kerja, serta kebutuhan pertumbuhan, yaitu bekerja kreatif, bekerja keras untuk pemenuhan kebutuhan karyawan, dan bekerja secara kompeten untuk kesuksesan yang diharapkan karyawan telah mampu mempengaruhi Kinerja karyawan di CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Dalam hal ini motivasi yang timbul dari dalam diri karyawan telah mampu mendorong semangat mereka dalam bekerja dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Hasil dari penelitian ini secara parsial juga menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel Insentif (X1) sebesar 0,591 dan variabel Motivasi (X2) sebesar 0,316. Untuk variabel Insentif mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,440 dan t hitung sebesar 3,703. Sedangkan variabel Motivasi mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,325 dan nilai t hitung

sebesar 2,378. Sehingga didapat variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah insentif, karena insentif memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

2. Pengaruh Variabel Insentif dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 42,479, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,111. Karena nilai F hitung > F tabel yaitu $42,479 > 3,111$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel-variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2). Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,503, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas yang berupa Insentif dan Motivasi sebesar 50,3% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Sedangkan sisanya 49,7% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, salah satunya adalah variabel kemampuan (*ability*). Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003:187) bahwa "Kinerja Karyawan merupakan suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak layak kinerja akan berpengaruh secara negatif, disamping motivasi juga perlu dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menilai kinerja seorang karyawan". Robbins (2003:46) juga berpendapat bahwa "kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas didalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan seseorang pada dasarnya tersusun dari dua faktor yaitu, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik". Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya tahan tubuh, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dari beberapa hal tersebut dapat dikembangkan menjadi pengaruh variabel kinerja karyawan, dan diharapkan variabel tersebut dapat memperkuat hasil penelitian berikutnya. Hal inilah yang menjadi keterbatasan penelitian sehingga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti

selanjutnya untuk menambahkan variabel lain selain insentif dan motivasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh pada variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu variabel Insentif (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh secara simultan atau bersama-sama tiap variabel bebas terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian uji F (*F-test*). Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat diperoleh bahwa nilai sig. F sebesar 0,000. Hal tersebut berarti signifikansi F lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dapat diartikan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diterima.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) antara variabel-variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian uji t (*t-test*). Berdasarkan pada hasil uji t diperoleh bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu Insentif dan Motivasi

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Insentif mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Insentif memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel motivasi sehingga variabel Insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kedepannya diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun beberapa saran yang diberikan oleh penulis yaitu, diharapkan pihak perusahaan bisa dan mampu mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Insentif, karena

Insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan bonus diluar gaji karyawan, memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh karyawan, memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang berkompeten untuk dapat lebih mengembangkan ide-ide kreatifnya dalam memajukan perusahaan, memberikan pembagian keuntungan kepada karyawan yang berprestasi dalam arti mampu memperoleh hasil diluar atau melebihi dari harapan perusahaan, dan memberikan jaminan-jaminan sosial yang dibutuhkan karyawan dalam kehidupan mereka, seperti jaminan bebas biaya rumah sakit apabila karyawan dirawat di rumah sakit dan pada saat karyawan melahirkan atau istri karyawan yang melahirkan juga mendapat jaminan bebas biaya persalinan, sehingga akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan.

Karena variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, maka diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor kemampuan (*ability*) seperti kemampuan intelektual serta kemampuan fisik. Hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh kinerja karyawan akan semakin baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Vaitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Diterjemahkan Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supratikno, Hendrawan. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.