

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGI WAHYU CABANG PALEMBANG

Noviarni¹⁾, Martha Rianthy²⁾

^{1,2)} Dosen Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

²⁾ Dosen Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Email : ¹⁾noviarni1961@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
20/04/2022

Revised:
14/05/2022

Accepted:
20/06/2022

Online-Published:
30/06/2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, motivasi kerja pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel jenuh sebanyak 53 karyawan sebagai responden. Data yang diambil adalah data primer dan data sekunder.

Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai sig $t < 0,05$. Jika Karyawan senantiasa memperoleh *piecework*, senantiasa memperoleh *production bonuses*, senantiasa memperoleh *commissions*, dan memiliki *people skills*, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai sig $t < 0,05$. Kinerja Karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja dari Karyawan itu sendiri artinya semakin baik pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosiologi, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan, maka semakin tinggi kinerja mereka. Terdapat pengaruh secara bersama-sama pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari nilai sig $F < 0,05$. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh pemberian insentif dan motivasi kerja. Hal ini berarti apabila ada peningkatan dalam pemberian insentif dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of providing incentives, work motivation of providing incentives and work motivation together on the performance of employees of PT. Margi Wahyu Palembang Branch. This study uses a survey method with a saturated sample of 53 employees as respondents. The data taken are primary data and secondary data.

The results of the study show that there is an effect of providing incentives on employee performance, this is indicated by the value of sig $t < 0.05$. If employees always get piecework, always get production bonuses, always get commissions, and have people skills, then employee performance will be better. There is an influence of work motivation on employee performance, this is indicated by the value of sig $t < 0.05$. Employee Performance PT. Margi Wahyu Palembang Branch is influenced by the work motivation of the employees themselves, meaning that the better the fulfillment of physiological, security, sociological, esteem, and self-actualization needs of employees, the higher their performance. There is a joint effect of providing incentives and work motivation on employee performance, this is indicated by the value of sig $F < 0.05$. Employee performance is influenced jointly by the provision of incentives and work motivation. This means that if there is an increase in the provision of incentives and work motivation, it will increase employee performance.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial*

maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan

oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya, Salah satu bentuk kompensasi yang berupa kompensasi financial yaitu insentif. .

Dari kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012:89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

PT. Margi Wahyu Cabang Palembang memberikan insentif kepada setiap karyawan. Apabila jumlah buku atau majalah yang dipegang oleh seorang karyawan itu banyak yang terjual maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini dan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Perlu disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan.

Menurut Malthis (2014) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2014). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar manusia atau para karyawan mau berkerja

dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Ketika kinerja karyawan rendah maka akan mempengaruhi pencapaian target pendistribusian yang ditetapkan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Margi Wahyu Cabang Palembang, capaian pendistribusian buku paket dan majalah peraga pendidikan yang diterbitkan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang pada tahun 2018 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Data Pendistribusi Buku Paket dan Majalah Peraga Pendidikan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang

No	Bulan	TARGET		REALISASI	
		Buku	Majalah	Buku	Majalah
1.	Juli	29.750	21.250	21.750	18.500
2.	Agustus	29.750	21.250	21.500	17.200
3.	September	29.750	21.250	21.500	17.200
4.	Oktober	29.750	21.250	21.500	17.200
5.	Nopember	29.750	21.250	21.500	17.200
6.	Desember	29.750	21.250	19.875	16.500

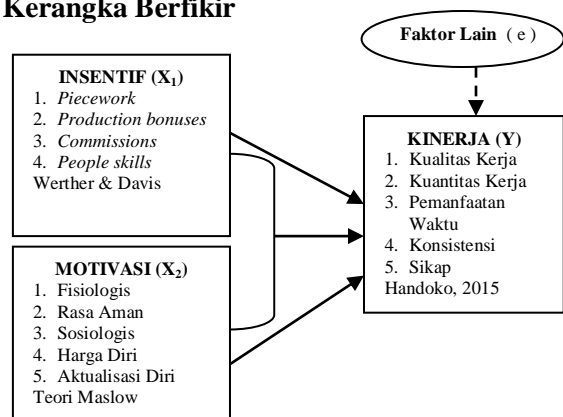
Sumber : PT. Margi Wahyu Cabang Palembang (2018)

Data pada tabel di atas menunjukkan adanya penurunan jumlah antara target dan realisasi baik pada pendistribusian buku maupun majalah peraga pendidikan.

Rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang ?
- 2 Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang ?
- 3 Apakah ada pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang ?

Kerangka Berfikir



**Gambar 1. Kerangka Berfikir
Hipotesis Penelitian**

1. Diduga insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang
3. Diduga insentif dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat penelitian di PT. Margi Wahyu Cabang Palembang, Jalan Kebon Sayur Kelurahan Sukamulya Kecamatan Sako Kota Palembang.

Populasi, Sampel, dan Sampling

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang sejumlah 53 orang. Menurut Arikunto (2012:170), jika populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel atau sampel jenuh.

Definisi Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Insentif (X ₁)	Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).	- <i>Piecework</i> - <i>Production bonuses</i> - <i>Commissions</i> - <i>People skills</i>	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi kerja merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan	- Fisiologis - Keamanan - Sosiologis - Penghargaan - Aktualisasi diri	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Kinerja (Y)	Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Konsistensi - Sikap	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
-------------	--	---	--

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut sugiono (2012:110) validitas adalah tingkat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya instrumen yang digunakan. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2012:121) Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal bila jawaban seseorang terhadap pernyataan yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- $H_0 : b_{12} \neq 0$, Variabel insentif dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan
- $H_0 : b_{12} = 0$, Variabel insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
- *Level of Significance* (α) = 5%
- Kriteria pengujian
Jika F signifikansi ≥ 0.05 , H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi Pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, dan X₂ (insentif dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2015).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- Kriteria pengujian
Apabila t signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan).
- Kriteria pengujian
Apabila t signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ table ($n-2$).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pemberian Insentif (X_1)

Butir Pernyataan	r hitung	Kesimpulan
1	1,00(**)	Valid
2	,466(**)	Valid
3	,259(**)	Valid
4	,466(**)	Valid
5	,264(**)	Valid
6	,280(**)	Valid
7	,273(**)	Valid
8	,305(**)	Valid
9	,359(**)	Valid
10	,584(**)	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Butir Pernyataan	r hitung	Kesimpulan
1	1,000(**)	Valid
2	,454(**)	Valid
3	,276(**)	Valid
4	,573(**)	Valid
5	,345(**)	Valid
6	,278(**)	Valid
7	,298(**)	Valid
8	,319(**)	Valid
9	,302(**)	Valid
10	,354(**)	Valid
11	,278(**)	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	Kesimpulan
1	1,000(**)	Valid
2	,269(**)	Valid
3	,337(**)	Valid
4	,341(**)	Valid
5	,271(**)	Valid
6	,352(**)	Valid
7	,357(**)	Valid
8	,338(**)	Valid
9	,340(**)	Valid
10	,331(**)	Valid
11	,276(**)	Valid
12	,273(**)	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Tabel tersebut terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor setiap variabel menunjukkan hasil signifikan, dan menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,266, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran status instrumen, jika instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif

Butir Pernyataan	Korelasi (r)	Cronbach's Alpha
1	1,000	0,730
2	0,673	0,732
3	0,312	0,725
4	0,673	0,739
5	0,382	0,732
6	0,367	0,738
7	0,312	0,736
8	0,309	0,726
9	0,326	0,732
10	0,673	0,725
		Alpha = 0.732

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	Korelasi (r)	Cronbach's Alpha
1	1,000	0,731
2	0,673	0,733
3	0,370	0,726
4	0,673	0,739

5	0,382	0,735
6	0,318	0,739
7	0,312	0,737
8	0,305	0,727
9	0,347	0,739
10	0,307	0,735
11	0,673	0,739
		Alpha = 0.733

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Korelasi (r)	Cronbach's Alpha
1	1,000	0,730
2	0,359	0,732
3	0,337	0,745
4	0,341	0,739
5	0,371	0,734
6	0,352	0,738
7	0,357	0,736
8	0,338	0,746
9	0,340	0,732
10	0,293	0,745
11	0,321	0,732
12	0,359	0,732
		Alpha = 0.738

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Nilai-nilai pada tabel di atas untuk masing-masing variabel penelitian semuanya mendekati angka 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen penelitian yang diujikan adalah handal karena nilai $\alpha > r$ (0,6) yang ditetapkan, hal itu juga berarti alat ukur yang digunakan apabila diukur atau dipakai secara berulang tidak akan mengalami perubahan dan akan memberikan hasil yang serupa.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan ditolak atau diterima pada tingkat signifikan tertentu. .

Pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji-t. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dilakukan melalui uji-F.

Uji - t (Uji hipotesis secara parsial)

Jika :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_2 = 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Analisis Uji Hipotesis Variabel (X_1), (X_2), dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,580	3,674		3,696	,001
X ₁	,372	,174	,362	2,134	,038
X ₂	,492	,167	,499	2,941	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Dari tabel di atas diketahui nilai t Sig untuk variabel pemberian insentif (X_1) sebesar 0,038, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan pengertian bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pemberian insentif secara sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja Karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang.

Nilai nilai t Sig untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,005, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan pengertian bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja Karyawan PT. Margi Wahyu Cabang Palembang.

Uji - F

Pengaruh Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Analisis Uji Hipotesis Variabel (X_1), (X_2) dan Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239,577	2	119,789	58,890	,000(a)
Residual	101,706	50	2,034		
Total	341,283	52			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 16.0

Dari hasil hasil perhitungan diperoleh nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal

ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Margi Wahyu Cabang Palembang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari tabel analisis uji t dapat dilihat bahwa nilai signifikannya 0,038 yang menunjukkan nilai sig t < 0,05 yang berarti variabel .pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari tabel analisis uji t terlihat signifikannya 0,005 yang menunjukkan nilai sig t < 0,05. Yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dari tabel uji F yang menunjukkan nilai sig F 0,00 berarti < 0,05. Dapat disimpulkan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif dan motivasi kerja.

Saran

Walaupun Pemberian insentif dan motivasi kerja sudah dilakukan oleh PT. Margi Wahyu Cabang Palembang namun perlu ditingkatkan lagi, hal ini dikarenakan pemberian insentif dan motivasi kerja sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

E. DAFTAR RUJUKAN

Aba Yazid, 2015“ *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo).*” Skripsi Universitas Islam Negeri (Malang UIN) Maulana Malik Ibrahim. Di akses Maret 2019.

A.H Puspowarsito, 2018. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung, Humaniora.

Ari Kunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proaktik*. Jakarta Rineka Cipta

Dessler, Garry, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks.

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Undip, Semarang

Handoko, T.Hani, 2015. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan. Melayu S.P 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta :Salemba Siagian,

Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono, 2003, *Statistik untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung