

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN**

PT. TIRTA SARANA SUKSES

SOFYAN LAZUARDI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Mananggal 42-A Surabaya
Ippm_mahardhika@yahoo.co.id

***Abstract :** Human Resources (HR) is a very important aspect for the company which humans as plan, organize, manage, and control every activity in the company. So that HR in a company should be maximized in order to be workers who have a good quality performance to achieve the objectives of the company to the fullest. PT Tirta Sarana Sukses pointed out as one of the factors influential to motivate and drive the performance of employees. Expected to give a definite incentive for employees to cope with the risks of socio-economic and programs covering all types of basic protection needed by employees will be able to boost the spirit and morale of employees. Effect of motivation on employee performance is the result of testing the hypothesis (H1) This test is statistically proven that motivation has positive influence on employee performance. It means that there is the influence of variables Motivation on Employee Performance in PT. Tirta Sarana Sukses, (2) the effect of incentives on employee performance is a result of testing the hypothesis (H2) This test is statistically proven that incentives positive influence on employee performance. It means that there is the influence of variables Incentives for Employee Performance PT. Tirta Means Success.*

***Key words:** Human Resources, Employee Performance, Motivation*

Abstrak : Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan dimana manusia sebagai yang merencanakan, mengatur, mengolah, dan mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan. Sehingga SDM di suatu perusahaan seharusnya dimaksimalkan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara maksimal. Diharapkan dengan memberikan insentif yang pasti bagi karyawan dapat menanggulangi resiko-resiko sosial-ekonomis dan program yang meliputi seluruh jenis perlindungan dasar yang diperlukan oleh karyawan akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Sarana Sukses. Pengujian secara statistik juga membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sarana Sukses.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Motivasi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika seseorang bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Persaingan yang semakin kompleks dan kompetitif mendorong perusahaan untuk memperhatikan sumber daya yang dimilikinya agar

dapat bersaing dan mampu untuk memanfaatkan peluang serta mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal perusahaan dengan segala potensi yang dimiliki perusahaan. Saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan dimana manusia sebagai yang merencanakan, mengatur, mengolah, dan mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan. Sehingga SDM di suatu perusahaan seharusnya dimaksimalkan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara maksimal.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan SDM maka dibutuhkan seleksi ketat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan. Persaingan untuk mengisi formasi jabatan yang dibutuhkan sangat selektif. Tidak setiap warga Negara dapat mengisi suatu kriteria jabatan apabila mutu SDM yang dimiliki rendah. Sesuai amanat UUD 1945 bahwa setiap warga Negara berhak untuk mendapat pekerjaan yang layak, tetapi pada kenyataannya banyak terjadi pengangguran karena SDM yang dibutuhkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia atau menurunnya produktivitas disebabkan banyak hal dan salah satunya adalah sistem pemberian kompensasi. Banyak cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa

yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan. Pemberian kompensasi perlu ditinjau dari segi waktu, apakah kompensasi yang diberikan masih sesuai dengan kondisi saat ini.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Dalam Kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi kinerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kinerja karyawan berhubungan dengan banyak faktor didalam perusahaan, oleh karena itu upaya peningkatan prestasi karyawan dapat dicapai melalui proses dan membutuhkan waktu tertentu. Peningkatan prestasi karyawan erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi karyawan, dan bagaimana pula sistem kompensasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut apakah sudah benar sesuai dengan teori yang ada.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dikelompokkan menjadi dua

faktor yaitu pengaruh intern adalah pengaruh dari dalam diri manusia itu sendiri dan pengaruh ekstern yaitu pengaruh dari luar manusia, misalnya pengaruh lingkungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian insentif dapat menyebabkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh. Apabila insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat dan baik maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Dengan mempertimbangkan beberapa faktor di atas terhadap peningkatan kinerja, maka perusahaan memiliki dasar untuk memutuskan kebijaksanaan dalam hal ketenagakerjaan demi kemajuan perusahaannya.

Insentif material adalah setiap kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar upah dan gaji yang diterimanya karena karyawan bekerja dengan lebih baik. Ini berarti dengan pemberian insentif menawarkan kepada karyawan untuk dapat mencapai hasil yang lebih baik dengan bekerja lebih rajin dan teliti. Dengan adanya insentif ini karyawan akan berlomba untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja, sehingga karyawan akan mendapat hasil yang lebih besar dari apa yang dilakukannya. Dengan demikian produktivitas karyawan yang dicerminkan dari kinerja akan dapat ditingkatkan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan dapat

dicapai. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media untuk karyawan dalam berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan semaksimal mungkin.

Insentif dari uraian diatas bisa menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan. Insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan, khususnya pada PT. Tirta Sarana Sukses. Ditinjau dari sudut pandang di atas, pemberian insentif terhadap Karyawan PT Tirta Sarana Sukses disinyalir sebagai salah satu faktor yang cukup berpengaruh untuk memotivasi dan menggerakkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memberikan insentif yang pasti bagi karyawan untuk menanggulangi resiko-resiko sosial-ekonomis dan programnya yang meliputi seluruh jenis perlindungan dasar yang diperlukan oleh karyawan akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

PT. Tirta Sarana Sukses adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi minuman kesehatan, khususnya sebagai pelopor Cuka Apel di Indonesia dengan merek Tahesta. Pabrik PT. Tirta Sarana Sukses terletak di Jl. Melati No. 69, Desa Plintahan, Pandaan Pasuruan. Produk yang dihasilkan adalah Cuka kesehatan dengan berbagai macam bahan baku (apel, rosella, dan anggur) yang dikemas dalam botol ukuran 300 ml. Produksi dilakukan secara *make to stock*, jadi walaupun ada atau tidak pesanan dari konsumen, produksi tetap berjalan. Konsumen dari perusahaan ini adalah Para Distributor di seluruh Indonesia. Selain menjual melalui Distributor, perusahaan juga melakukan penjualan kepada Apotik, Toko Obat dan Pengguna Langsung (End User) yang mencari obat herbal alternatif. Sehingga harga produk yang dijual secara *quantity* kepada distributor berbeda dengan harga produk jadi yang dijual ke konsumen. Pemilik PT. Tirta Sarana Sukses merasa sistem manajemen yang dulu dijalankan kurang bagus, dan penjualan cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan struktur organisasi yang tidak jelas, lingkungan kerja yang tidak teratur, dan tidak adanya motivasi yang mendorong team sales untuk bekerja lebih maksimal. Upaya untuk perbaikan terus dilakukan secara berkelanjutan, salah satunya dengan penerapan standard ISO 9001:2008. Setelah menerapkan standart ISO 9001:2008 sistem yang berjalan di PT. Tirta Sarana Sukses mulai tertata dari struktur organisasi, lingkungan kerja,

dan pemberian *insentif* untuk karyawan di departemen penjualan. Di departemen penjualan dituntut untuk bekerja lebih maksimal agar *benefit* yang didapatkan melebihi target yang ditentukan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan dan semua diambil sebagai sampel secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran PT. Tirta Sarana Sukses. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (a) motivasi (X1) adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 2000:15), (b) insentif (X2) adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141); (2) Variabel Dependen (Y), variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2009:67)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$).

Variabel Motivasi (X1)

Item pernyataan dari variabel motivasi terdiri dari 5 item pernyataan dan hasilnya seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X1)
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	,841
X1.2	,512
X1.3	,841
X1.4	,852
X1.5	,806

Sumber : Lampiran output SPSS 20

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel = 0,3610, sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid.

Variabel Insentif (X2)

Item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 5 item

pernyataan dan hasilnya seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Insentif (X2)
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	,921
X1.2	,929
X1.3	,929
X1.4	,795
X1.5	,382

Sumber : Lampiran output SPSS 20

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan

pada variabel Insentif memiliki nilai corrected item total correlation melebihi r tabel = 0,3610, sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 7 item pernyataan dan hasilnya seperti pada tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation
Y1	,516
Y2	,585
Y3	,768
Y4	,686
Y5	,608
Y6	,486
Y7	,502

Sumber : Lampiran output SPSS 20

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai corrected item total correlation melebihi r tabel = 0,3610 (Lampiran 7), sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam

menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yang diproses dengan SPSS 20.0 dan berikut ini hasil olahan dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha cronbach's</i>	Keterangan	Insentif Karyawan	0,912	Reliabel
Motivasi	0,902	Reliabel		0,899	Reliabel

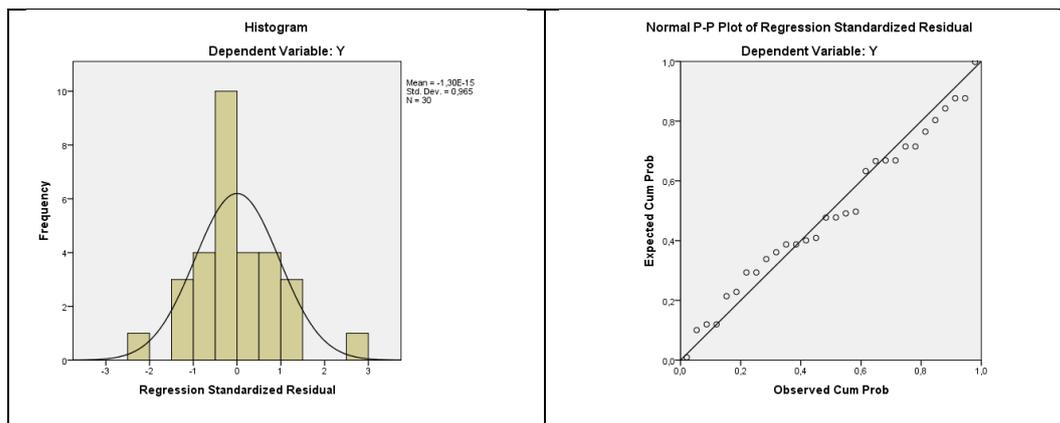
Sumber : Lampiran output SPSS 20

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel motivasi, insentif, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Alpha Cronbach's* melebihi 0,60 sehingga ketiga variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel

independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya. Selain itu uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*, dengan tingkat alpha yang ditetapkan adalah 5%. Berikut ini hasil olahan dari uji normalitas adalah:



Gambar 1. Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram dan Normal P-P Plot of Regression. Sumber : Lampiran output SPSS 20

Grafik histogram yang nampak pada gambar diatas adalah berbentuk lonceng dan memiliki satu puncak yang terletak di tengah. Untuk grafik Normal P-P plot of regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa dari kedua

grafik diatas, data berdistribusi normal. Namun terkadang dengan melihat histogram ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil maka peneliti mencoba uji statistic Kolmogorov Smirnov untuk lebih akurat dan mengetahui dan memastikan kembali bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Pada Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,63440519
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,563
Asymp. Sig. (2-tailed)		,909

Sumber : Lampiran output SPSS 20

Nilai *kolmogorov smirnov* yang nampak pada tabel di atas sebesar 0,563 dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,909 melebihi 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel motivasi, insentif dan kinerja karyawan telah berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil pengolahan analisis regresi linier ganda pada penelitian:

Tabel 6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien regresi
Konstanta	9,288
Motivasi (X ₁)	0,612
Insentif (X ₂)	0,435

Sumber: Lampiran output SPSS 20

Persamaan Regresi yang dihasilkan :

$$Y = 9,288 + 0,612 X_1 + 0,435 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 9,288 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan. Apabila motivasi dan insentif adalah nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 9,288 satuan.

Koefisien regresi pada variabel motivasi (b₁) sebesar 0,612 menunjukkan setiap kenaikan 1 motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,612 satuan dengan asumsi variabel insentif adalah nol. Nilai positif (+) pada motivasi memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien regresi pada variabel insentif (b_2) sebesar 0,435 menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan insentif akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,435 satuan dengan asumsi variabel motivasi adalah nol. Nilai positif (+) pada variabel insentif memiliki arti bahwa semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting

dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel motivasi dan insentif. Berikut ini hasil dari nilai koefisien determinasi adalah:

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	,640	,614	1,694	2,095

Sumber : Lampiran output SPSS 20

Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,640 yang artinya variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan insentif sebesar 64,0% dan sisanya 36,0 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau

palsu, dan akan diterima jika benar. Dalam penelitian ini hipotesis dilakukan pada uji F dan uji t.

Uji F (Uji Simultan atau Bersamaan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersamaan variabel Motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji F.

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel Bebas	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Motivasi (X_1) Insentif (X_2)	24,031	3,35	0,000

Sumber : Lampiran output SPSS 20

Tabel tersebut di atas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 24,031 dengan tingkat signifikan

sebesar 0,000 sedangkan Ftabel yang diperoleh sebesar 3,35.

Rumus melihat Ftabel $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (Lampiran 3). Karena nilai Fhitung $>$ Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Motivasi dan

insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji t :

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Motivasi (X_1)	4,045	2,052	0,000
Insentif (X_2)	3,480		0,002

Sumber : Lampiran output SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa :

- (1) Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi sebesar 4,045 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,052 (Lampiran 10). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $<$ 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (2) Nilai t_{hitung} pada variabel insentif sebesar 3,480 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 sedangkan t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,052 (Lampiran 10). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $<$ 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan insentif dan kinerja karyawan pada PT. Tirta Sarana Sukses dapat diketahui bahwa pemberian insentif pada karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan hipotesa bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja. Kinerja karyawan pada PT. Tirta Sarana Sukses dapat diketahui melalui penilaian kinerja dengan menggunakan indikator kinerja yang terdiri atas, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan insentif terhadap variabel terikat kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode statistik. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui penyebaran kuisioner yang berisikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan

lamanya bekerja. Pada metode statistik pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.0

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,045 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Sarana Sukses, (2) pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,480 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sarana Sukses.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Tirta Sarana Sukses, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan secara simultan insentif adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Tirta Sarana Sukses. Pada hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (R) = 0,800 menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai hubungan cukup kuat dengan variabel kinerja karyawan sebesar 80,0%. Hal ini juga menunjukkan hubungan yang positif, artinya jika ada kenaikan pemberian insentif maka akan diikuti pula oleh kenaikan prestasi kerja karyawan.

Dari analisis diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,640 yang artinya 64% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh insentif, sedangkan sisanya 36% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta : Liberty
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung; Penerbit Refika Aditama.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. *Filosafat*

Ilmu dan Metode Riset, Usu
Press, Medan

Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta