

# PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo )

Chairil Anwar

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

[chairilanwar395@gmail.com](mailto:chairilanwar395@gmail.com)

## ABSTRACT

This research is motivated by the importance of the role of each employee in the company. Therefore, companies need to increase their attention to the quality of their employees, both in terms of the quality of knowledge and skills, careers and welfare levels. Employee performance will be greatly influenced by several factors, both those originating from workers and those from the company. As a form of remuneration for the company for the performance of its employees, it is necessary to provide rewards in the form of incentives. The purpose of this study was to determine whether the incentives and motivation given to employees affect employee performance. This research method uses quantitative methods by using data collection techniques and distributing questionnaires then the results of the research are analyzed using the SPSS application. This research was conducted at PT. Tasindo Central Perkasa.

**Keywords:** Incentives, motivation, employee performance

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran setiap karyawan dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya. Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja maupun yang bersumber dari perusahaan. Sebagai bentuk balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya, maka dibutuhkan pemberian imbalan berupa insentif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif dan motivasi yang diberikan kepada karyawan apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data penyebaran angket/kuesioner kemudian hasil dari penelitian itu dioalah menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan di PT. Tasindo Central Perkasa. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa*

**Kata Kunci :** Insentif, motivasi, kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang dinamakan dengan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawanselama periode tertentu. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Mangkunegara (2011, hal.67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, halini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan, Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan suatu energy, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2005 hal : 134)

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT. Tasindo Central Perkasa kepada karyawan khususnya divisi pemasaran belum seluruhnya merata, tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan besar insentif yang diperoleh setiap karyawan juga berbeda tergantung dari jabatan, kinerja yang dihasilkan dan sistem perhitungannya.

Dari dasar pemikiran yang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu

penulis memilih judul “PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)”.

## Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasindo Central Perkasa ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerjakaryawan pada PT. Tasindo CentralPerkasa ?
3. Apakah ada pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasindo Central Perkasa ?

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam hal ini subjek yang diteliti adalah karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa dan objek yang diteliti adalah PT. Tasindo Central Perkasa.

### Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:223) dalam Ardiansyah (2019) data penelitian berdasarkan sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada para karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa. Sedangkan data sekunder

diperoleh dari perusahaan berupa dokumen dari data yang berkaitan dengan penelitian

### Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:96) dalam Ardiansyah (2019) variabel adalah “ suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu insentif, motivasi dan kinerja karyawan.

### Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015) dalam Merry (2019). Dari pendapat diatas maka populasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa yang berjumlah 25 orang

### Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:81) dalam Ardiansyah (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu 25 orang

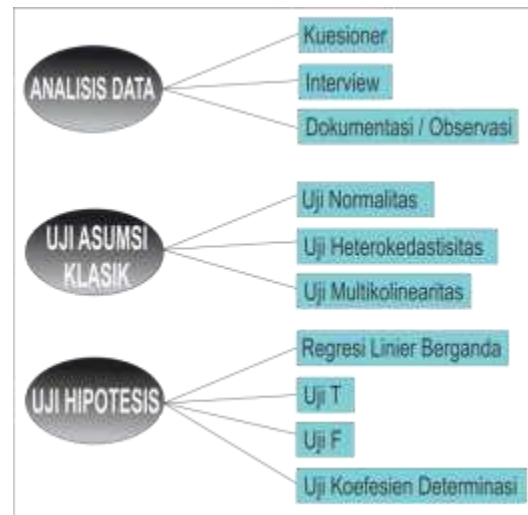
### Tempat penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah PT. Tasindo Sentral Perkasa yang berada di Jalan Raya Kludan No 15 A Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo

### Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan padabulan Februari 2020 sampai dengan selesai

### Teknik Analisa Data



Gambar 1. Bagan Teknik Analisa Data

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Tasindo Central Perkasa adalah perusahaan tas dan koper yang berada ditanggulangin sidoarjo, dan berdiri pada Januari 2003, PT. Tasindo Central Perkasa menjadi perusahaan tas yang berkembang pesat dengan dukungan dan kerjasama yang baik dari para relasi/pelanggan. Saat ini PT. Tasindo Central Perkasa telah banyak menjalin kerjasama dengan berbagai instansi pemerintahan maupun swasta, universitas serta lembaga pendidikan lainnya, beberapa travel besar disurabaya, luar kota maupun luar pulau.

### Penyajian Data

#### 1. Kuesioner

Dari hasil yang didapat dari profil yang terdapat pada kuesioner maka dapat diketahui mengenai karakteristik responden pada penelitian ini. Karakteristik tersebut diantaranya. responden berjenis kelamin laki-laki

sebesar 15 orang (60%) dan perempuan sebesar 10 orang (40%). bahwa karyawan berusia 20-29 tahun terdapat 12 orang (48%), usia 30-39 tahun terdapat 7 orang (28%), usia 40-49 tahun terdapat 5 orang (20%), usia 50-59 tahun terdapat 1 orang (4%). untuk pendidikan terakhir terdapat 10 orang (40%) untuk S1, 3 orang (12%) untuk D3. 7 orang (28%) untuk SMK dan 5 orang (20%) untuk SMA.

## 2. Interview

Dari hasil wawancara diatas diperoleh beberapa informasi dalam sistem perhitungan insentif, hak yang diperoleh karyawan sampai dengan kinerja karyawan.

## 3. Observasi dan Dokumentasi

Observasi disini hanya sebatas informasi pendukung berupa foto saat wawancara, proses produksi dan keberadaan perusahaan yang peneliti lakukan untuk mendokumentasi dan mengetahui keadaan karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai insentif dan motivasi  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel dependen.

## Pembahasan Data

### 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

#### a. Analisis Regresi Berganda

Koefisiensi regresi insentif (X1) sebesar menunjukkan tanda positif sebesar 0,146 artinya bahwa setiap peningkatan 1 nilai pada variabel Insentif akan menurunkan 1% rasio kinerja karyawan .

#### b. Analisis Uji t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan dari produktifitas pegawai.

#### c. Analisis Uji f

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diketahui F hitung sebesar 6,970 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.005, karena nilai signifikan kurang dari 0.05 dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh Kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

## 2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

### a. Analisis Regresi Berganda

Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,532 artinya bahwa setiap peningkatan 1 nilai pada variabel motivasi akan menurunkan variabel Y, dan akan meningkatkan 1% rasio motivasi dan menurunkan probabilitas kinerja karyawan karyawan

### b. Analisis Uji t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan dari produktifitas pegawai.

### c. Analisis Uji f

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diketahui F hitung sebesar 6,970 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.005, karena nilai signifikan kurang dari 0.05 Dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antaranol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan

## Uji Hipotesis

1. Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa. Berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan pemberian insentif akan berdampak pada peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan.

2. Mengetahui pengaruh pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa. Hasil penelitian adalah pemberian motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa. Berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan pemberian motivasi akan berdampak pada peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemberian motivasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa.

## 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa Sidoarjo. Pemberian insentif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif merupakan variabel terkuat diantara variabel lainnya di penelitian ini.

2. Pemberian motivasi juga merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Cental Perkasa Sidoarjo

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

## DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah. (2019). *Pengaruh Pembayaran Upah dan Insentif Terhadap Produktifitas Karyawan*. Skripsi STIE Pemuda Surabaya

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 11* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Merry Mercury Laili. (2019). *Pengaruh Struktur Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan, Political Visibility Pada Pengungkapan Corporate Social Responcibility* Skripsi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.