

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sandra Mutiara, Yon Rizal, dan Albet Maydiantoro
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this research were to know the impact of incentives and motivation on employee performance, which was an important issue in a number of organizations. This research was explanatory research, where researchers conducted observations ,record, analyzing and explaining the data. The research took place in PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung by taking all employees as the population, and sample 35 responden. Overall this study it can be concluded that the independent variables have a significant impact on employee performance do simultaneously and partially. Based on this result it can be seen that most dominant variabel which influence on employee performance is incentives because it has highest beta coefficient and t quantification.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui 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, mencatat, menganalisis dan menjelaskan data tersebut. Penelitian berlangsung di PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung dengan populasi seluruh karyawan, dan jumlah sampel sebanyak 35 responden. 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, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai,

baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Menurut Hasibuan (2005: 146) tujuan – tujuan motivasi yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kesetabilan prokdufitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Mempertinggi rasa tanggung jawab keryawan terhadap tugas-tugasnya.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja organisasi

yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan faktor pendorong atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas menunjukan pentingnya manajemen sumber daya manusia didalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan suatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda

antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Yani (2012: 3-4) Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Pendekatan SDM

Pendekatan SDM merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan keberhasilan pembentukan hak asasi manusia.

b. Pendekatan Manajerial

Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia lain.

c. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.

d. Pendekatan Proaktif

Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi dalam memberikan pemecahan masalah.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah

perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha.

Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Hasan (2004: 4) adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap masalah dengan perlakuan tertentu (seperti memeriksa, mengusut, menelaah dan mempelajari secara cermat dan sungguh-sungguh)

sehingga diperoleh sesuatu (seperti mencapai kebenaran memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagainya).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey* yang mengambil sampel dari satu populasi. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memberikan deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena, atau untuk menentukan frekuensi distribusi suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain.

Sofar dan Widiyono (2013: 53). Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan *ex post facto* adalah untuk meneliti hubungan

sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Selanjutnya dikatakan bahwa penelitian ekspo fakto dilakukan terhadap program, kegiatan yang telah berlangsung atau telah terjadi, Sukmadinata dan Riduwan (2008: 8). Sedangkan menurut Sugiyono (2009: 13) bahwa metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Menurut Sofar dan Widiyono (2013: 87), populasi yang dinotasikan dengan N adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahana Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Menurut Sofar dan Widiyono (2013: 87) Sampel adalah kegiatan dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau

diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi. Dalam penelitian ini, untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung dengan saran yang diberikan oleh Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* dalam Sugiyono (2012: 131) yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden.

Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Salah satu teknik penentuan sampel dalam metode *nonprobability sampling* adalah teknik *accidental sampling* karena penulis mempertimbangkan beberapa faktor. Sampling aksidental (sampel kebetulan ketemu), mengambil siapa saja sampel yang berada ditempat atau kebetulan ketemu sebagai sampel yang dipandang cocok sebagai sumber data.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*) dan Variabel Intervening. Variabel bebas

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*) Sugiyono (2014: 61). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono(2014: 61). Variabel terikat ini dilambangkan dengan huruf Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Variabel intervening adalah variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. (Indriantoro dan Supomo, 2001: 70). Variabel intervening ini dilambangkan dengan huruf Z. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Z).

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana

Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh data demikian t_{hitung} sebesar 4,411 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 35 - 2 = 33$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 2,035 (hasil intervolasi) dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,411 > 1,699$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,586 > 2,035$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Hubungan Insentif (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh angka korelasi antara variabel Insentif dengan Motivasi Kerja sebesar 0,786. $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,839 > 0,334$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain Ada hubungan antara Insentif dengan Motivasi Kerja PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

4. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,738 > 2,035$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh positif Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,725 > 2,035$ dan sig. $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,516 > 2,035$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Kepuasan Kerja Karyawan. Berarti ada pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

7. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung

Dari perhitungan pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar :

$$X_1 \longrightarrow Y = p_{YX_1} \times p_{ZY} = (0,534 \times 0,556) = 0,2969 \text{ (29,69\%)}$$

Nilai pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,2969 bertanda positif berarti hipotesis

berbunyi “Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017” dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 29,69%.

8. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Dari perhitungan pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar :

$$X_2 \longrightarrow Y = p_{YX_2} \times p_{ZY} = (0,104 \times 0,556) = 0,0578 \text{ (05,78\%)}$$

Nilai pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0578 bertanda positif berarti hipotesis berbunyi “Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017” dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 05,78%.

9. Pengaruh Insentif (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $99,672 > 3,30$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Kesimpulan Ada pengaruh secara signifikansi Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

10. Pengaruh Insentif (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $429,635 > 2,901$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Kesimpulan Ada pengaruh antara Insentif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana

Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan adalah Ada pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Insentif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. jadi apabila perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai, maka karyawan tidak akan merasa puas. Selain itu, pekerjaan yang mereka lakukan tidak memuaskan. 2.
2. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan adalah Ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, apabila perusahaan tidak pernah membikan motivasi, maka karyawan tidak mempunyai semangat penjualan yang baik.
3. Ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja PT. Bahana Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Insentif sangat berhubungan dengan dengan motivasi kerja. Jika pemberian insentif sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka motivasi kerja untuk menghasilkan penjualan juga memuaskan.
4. Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Jika insentif diberikan secara optimal maka kinerja akan meningkat.
5. Ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan bagus, maka kinerja akan meningkat,. Sebaliknya, jika motivasi perusahaan rendah, maka hasil belajar siswa pun akan rendah.

6. Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Hal ini berarti jika karyawan merasa puas. Maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
7. Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Hal ini jika insentif diberikan secara optimal maka karyawan akan merasa puas dan dapat menghasilkan kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
8. Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. apabila motivasi yang diberikan baik, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
9. Ada pengaruh secara signifikansi Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Apabila perusahaan memberikan insentif secara optimal dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Hal itu juga mempengaruhi kinerja karyawan semakin karyawan merasa puas maka kinerja yang dihasilkan meningkat. Sebaliknya apabila karyawan tidak merasa puas maka kinerja yang dihasilkan akan menurun. Sehingga insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Ada pengaruh antara Insentif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Daftar Pustaka

- Hasan, Husein. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur Dan Supomo, Bambang. 2001. *Pengantar*

- Manajemen*. Jakarta: Gramedia
Pustaka Utama.
- Riduwan. 2008. *Dasar – Dasar
Statistika*. Bandung: CV
Alfabeta.
- Sofar Silaen, Widiyono. 2013. *Metodologi
Penelitian
Kualitatif Kuantitatif R&D
Perusahaan*. Jakarta :Rineka
Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi
Penelitian Kualitatif
Kuantitatif R&D*. Jakarta
:Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi
Penelitian Kualitatif
Kuantitatif R&D*. Jakarta
:Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi
Penelitian Kualitatif
Kuantitatif R&D*. Jakarta
:Alfabeta.
- Yani M. 2012. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta : Mitra
Wacana Media.
- .