

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA P.T. MEDIA FAJAR KORAN**

**Sitti Marhumi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : sitti.marhumi@unismuh.ac.id

**Hardianto Setyo Nugroho**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : hardianto@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Media Fajar Koran yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa setiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel  $X_2$  motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel  $X_2$  motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis pada penelitian ini  $X_1$  tidak terbukti sedangkan  $X_2$  dapat diterima atau terbukti. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0,333 atau sebesar 33,3 %, menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen kurang kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependen dan sisanya sebanyak 66,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh adalah efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel.

**Kata Kunci :** Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

**EFFECT OF INCENTIVES AND MOTIVATION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
ON P.T. MEDIA FAJAR KORAN**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of incentives and motivation on employee performance on P.T. Media Fajar Koran. The population in this study were employees on P.T. Media Fajar Koran which numbered 100 people. The sample in this study was 50 people. The respondents' sampling technique was done by simple random sampling technique which implies that each element of the population has the same opportunity to be sampled. This study uses quantitative methods. Data collection methods used are observation, questionnaires, interviews and documentation. Test the quality of data using validity and reliability tests. The analytical method used is multiple regression

analysis, F test (simultaneous test), t test (partial test) and test coefficient of determination. The results showed that the X1 incentive variable did not have a positive and significant effect on employee performance variables and the X2 motivation variable had a positive and significant effect on employee performance variables (through the F test). And from the results of the partial test (t test) shows that the X1 incentive variable does not have a positive and significant effect on employee performance variables and X2 motivation variables have a positive and significant effect on employee performance variables, so the hypothesis in this study X1 is not proven while X2 is acceptable or proven . And from the test results of the coefficient of determination obtained the value of R Square shows a value of 0.333 or 33.3%, indicating that the ability of the independent variable is less strong to explain the dependent variable and the remaining 66.7% can be explained by other variables outside of the research variable . While based on the regression equation obtained efficiently to describe the form of relationships between variables.

**Key Words :** Incentives, Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia yang semakin kompetitif, lembaga dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial lembaga adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 2011).

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada lembaga. Insentif dapat diberikan kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik dan memberikan keuntungan bagi lembaga. Selain sebagai rangsangan, insentif juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan. Karena lembaga menyadari hanya dengan pemberian gaji pokok saja kurang dapat memotivasi para pegawai untuk dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan memuaskan kebutuhannya.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu lembaga, sudah sepatutnya jika suatu lembaga memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Menurut Rivai (2011) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Wursanto (2013) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*).

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapakan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras

dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang pegawai. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang pegawai akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu perusahaan yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013). Mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Sedangkan Robbins menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena :

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinannya untuk mengundurkan diri.
2. Pekerjaan yang terpuaskan memiliki manfaat kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
3. Kepuasan kerja karyawan dibawa pada kinerja organisasi dan ke dalam kehidupan karyawan di luar pekerjaan (Robbins, 1996).
4. Motivasi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Menurut Handoko (2011) kinerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai dengan menstabilasikan perasaan senang dan tidak senang, menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaan berhubungan dengan suasana atau lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah insentif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dalam suatu lembaga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi pimpinan dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Dalam permasalahan serta asumsi tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah insentif dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Insentif**

Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai insentif, dibawah ini ada beberapa pengertian atau pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Pengertian insentif menurut Moekijat (2011) dalam kamus Manajemen adalah sesuatu yang mendorong atau yang mempunyai sesuatu kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Dessler (2014) mengemukakan pandangan mengenai insentif yaitu ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sarwoto (2013) memberikan batasan bahwa insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Dimaksudkan untuk memberikan upah dan gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerja.

Insentif sebagai suatu sarana motivasi yang berupa perangsang ataupun dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Pemberian daya perangsang atau insentif merupakan daya pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja lebih giat dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin perusahaan memperhatikan karyawannya, maka semakin giatlah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Insentif merupakan suatu cara dalam memotivasi karyawan agar dapat melakukan tindakan atau pekerjaan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu memperoleh profit.

Dari pengertian mengenai insentif di atas, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu rangsangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karena pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi.

#### **Jenis-Jenis Insentif**

Seorang pimpinan perusahaan perlu menetapkan suatu kebijaksanaan tertentu dalam pemberian insentif supaya karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Secara garis besar insentif dapat dibagi dua golongan yaitu :

1. Insentif Material

Menurut Hasibuan (2012), mengungkapkan upah insentif kombinasi dengan memaparkan kombinasi antara waktu yang dihemat dengan aktivitas kerja. Menurut Armstrong (2013), pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana

karyawan harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan. Insentif dapat diberikan dalam bentuk : Uang (Bonus dan Komisi), Kompensasi yang Ditanggguhkan (Pensiun dan Pembayaran Kontraktual), Jaminan Sosial (Pemberian perumahan dinas dan Pengobatan secara cuma-cuma).

## 2. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a. Pemberian pujian baik lisan maupun tulisan, secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi.
- b. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Menurut Wursanto (2013) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang.

Dalam pelaksanaannya, insentif dapat digolongkan menjadi tiga jenis insentif yang dapat dipakai oleh berbagai macam organisasi. Menurut Dessler (2013), yaitu :

1. *Financial Incentive*. Setiap orang cenderung pada finansial insentif, karena uang merupakan alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Bentuk dari pemberian insentif ini adalah Bonus, Komisi dan Pembayaran yang ditanggguhkan.
2. *Non Financial Incentive*. Suatu ganjaran bagi karyawan yang bukan berbentuk keuangan, dalam hal ini merupakan kebutuhan karyawan yang bukan berwujud uang, misalnya terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik, adanya penghargaan yang baik.
3. *Social Incentive*. Sosial insentif ini tidak jauh berbeda dengan *non financial incentive*, tetapi sosial insentif lebih cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerjanya.

Setelah melihat uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga jenis insentif sama pentingnya, yaitu untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan, karena dengan kepuasan kerja, mereka melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

### **Tujuan Insentif**

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Tujuan pemberian insentif menurut Handoko (2011) adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang *financial* dan melebihi upah dan gaji dasar. Dan tujuan karyawan biasanya mencari perusahaan atau perusahaan yang menyediakan insentif karena mengurangi biaya asuransi mereka.

### **Program Insentif**

Sistem intensif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional manajer dan pekerja eksekutif, intensif secara umum dibahas sebagai berikut :

1. *Price Work*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya output per unit.
2. *Production Bonus*, yaitu tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tarif tertentu untuk setiap unit tertentu.

3. *Commission*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang diukur dengan jelas.
4. *Maturity Curve*, yaitu gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang sudah mencapai tingkat gaji yang maksimal, untuk mendorong karyawan terus berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan *maturity curve* atau kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.
5. *Merit Pay*, yaitu penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen.
6. *Pay for Knowledge/Pay for Skill Compensation*, yaitu pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.
7. Insentif Eksekutif, yaitu bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut bonus jangka pendek, atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut dengan bonus jangka panjang.

### **Motivasi**

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Faktor Ekstern (lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan).
2. Faktor Intern (pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau dan keinginan atau harapan masa depan).

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan atau lembaga, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan.

Berbagai permasalahan motivasi yang dihadapi oleh banyak perusahaan atau lembaga hanya untuk memecahkan permasalahan dalam jangka pendek saja. Sebagai bukti ditemukan masih banyak permasalahan yang berulang-ulang pada persoalan yang sama. Sehingga para manajer terlihat kewalahan mencari metode yang paling tepat. Menurunnya kinerja pekerja merupakan ciri dan kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja.

Setiap lembaga selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan,

memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun atau menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja.

Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Wexley dan Yukl (2011) adalah motivasi suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik perusahaan, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja dan kondisi kerja.

Dalam uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adanya kepuasan yang dirasakan akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan sebaliknya.

### **Kinerja**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja, yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi dan bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu organisasi dan kinerja suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Intern (kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan dengan organisasi).
2. Faktor Ekstern (lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan).

Menurut Hasibuan (2011), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer.

Menurut Handoko (2011), penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan upah balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

### **Indikator Kinerja**

1. Kualitas merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas dan diselesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen fungsi kerjanya.

### **Hipotesis**

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu :

1. Diduga bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada P.T. Media Fajar Koran.
2. Diduga bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah insentif pada P.T. Media Fajar Koran.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di P.T. Media Fajar Koran yang terletak di Jalan Sabutung 1 No. 30. Waktu penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Juli-Agustus 2016.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengambil data serta informasi dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti pada P.T. Media Fajar Koran.
2. Kuesioner, berupa data pernyataan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel untuk dijawab sesuai dengan keperluan penelitian.
3. Dokumentasi, pengumpulan data berupa pengumpulan arsip atau data-data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.
4. Wawancara, yaitu berbicara langsung kepada pegawai untuk memperkuat pernyataan dari kuesioner yang tertera.

#### **Jenis Data**

Untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri dari :

1. Data kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dari objek penelitian dan bukan dalam bentuk angka yang dituangkan dalam tabel.
2. Data kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dari objek penelitian yaitu berupa bentuk angka dan dituangkan dalam bentuk tabel.

#### **Sumber Data**

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian berupa data hasil kuisisioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya.

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. Media Fajar Koran sebanyak 100 orang.

## Sampel

Menurut Sugiyono (2008), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi yang digunakan yaitu 100 orang. Agar sampel yang diperoleh representatif, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidakteelitian) dalam penelitian ini, N = 100 dan e = 10 %, maka :

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2}$$
$$n = \frac{100}{2} \quad n = 50$$

Berdasarkan hal tersebut, karena populasi berjumlah 100 orang, maka diambil sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan alasan populasi bersifat homogen dan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

## Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang dikemukakan, sebagai berikut :

1. Insentif sebagai suatu sarana motivasi yang berupa perangsang ataupun dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Pemberian daya perangsang atau insentif merupakan daya pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja lebih giat dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
2. Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.
3. Kinerja adalah merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu organisasi dan kinerja suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## METODE ANALISIS

### Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendiskripsikan data pada penelitian ini yang terdiri dari Insentif ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran, maka digunakan rumus analisis regresi sederhana, yaitu :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Dimana :

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Motivasi

Y = Kinerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Regresi Berganda

Dari hasil analisis SPSS, dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) insentif, ( $X_2$ ) motivasi terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu kinerja karyawan dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 1.

Nilai Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.093	7.662		.404	.688
	TX1	.329	.250	.158	1.317	.194
	TX2	.993	.221	.538	4.492	.000
Dependent Variable : TY						

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.093 + 0,329 + 0,993$$

Dimana :

1.  $a = 3.093$ , angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan apabila insentif dan motivasi berjalan dengan baik dalam perusahaan.
2.  $b_{1.x_1} = 0,329$ , artinya jika nilai insentif dalam perusahaan mengalami peningkatan sebesar 10 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,3 satuan.
3.  $b_{2.x_2} = 0,993$ , artinya jika nilai motivasi dalam perusahaan mengalami peningkatan sebesar 10 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,9 satuan.

Hasil penelitian regresi dari table di atas menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikan insentif ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,194 dan motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent*. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis (Sugiyono, 2005), jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel  $X_1 = 0,194$ ,  $X_2 = 0,000$ , maka dapat disimpulkan variabel  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ , sedangkan variabel  $X_2$  sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ .

### Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel X yaitu insentif dan motivasi, serta variabel Y kinerja karyawan. Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan/instansi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Insentif (Sarwoto, 2013) memberikan batasan bahwa insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Insentif sebagai suatu sarana motivasi yang berupa perangsang ataupun dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Pemberian daya perangsang atau insentif merupakan daya pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja lebih giat dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Setiap lembaga selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja.

Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Ravianto (1998) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta kerja karyawan per satuan waktu. Menurut Flippo (1999) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai suatu perbandingan antara output (hasil yang dicapai) dan input (tenaga kerja), di mana kinerja karyawan yang digunakan selama proses pendapatan dikategorikan ke dalam input pendapatan. Menurut Simanjuntak (2000) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah mengaktifkan faktor kinerja karyawan yang secara langsung digunakan dalam proses pendapatan.

Menentukan persamaan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu insentif dan motivasi dan variabel  $Y$  yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu insentif dan motivasi dan variabel  $Y$  kinerja karyawan terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu insentif dan motivasi dan variabel  $Y$  kinerja karyawan dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Hasil analisis regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah  $Y = 3.093 + 0,329 + 0,993$ , dimana angka tersebut menunjukkan  $a = 3.093$ , angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan apabila insentif dan motivasi berjalan dengan baik dalam perusahaan.  $b_1 \cdot x_1 = 0,329$ , artinya jika nilai insentif dalam perusahaan mengalami peningkatan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat pula.  $b_2 \cdot x_2 = 0,993$ , artinya jika nilai motivasi dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat pula.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa insentif dan motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa variabel  $X_2$  yaitu motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan  $X_1$  tidak begitu terpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sudah cukup baik dimana karyawan selalu semangat dan bekerjasama dalam mengembangkan kinerja yang dimilikinya sehingga karyawan akan semakin baik, selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis menyimpulkan bahwa :

1. Variabel insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran.
2. Variabel yang paling dominan berpengaruh secara signifikan adalah motivasi. Hal ini bahwa jika motivasi ditingkatkan, maka akan menghasilkan kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan P.T. Media Fajar Koran :

1. Mempertahankan kemampuan individu, motivasi, pengalaman kerja dan pimpinan karyawan yang telah diterapkan saat ini di P.T. Media Fajar Koran karena kinerja karyawan ini sudah sangat baik dalam perusahaan.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang insentif dan motivasi sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang variabel tersebut karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong. 2013. *Kepuasan Kerja*. Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga,
- Dessler, Garry. 2014. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga diterjemahkan oleh Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta,
- Handoko Hani. T. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko Hani. T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hendri Simamora. 2011. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Mengelolah Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Oryza.
- Malayu, S. P. Hasibuan. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Mandar Maju Bandung.
- Malayu, S. P. Hasibuan. 2013. *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Oryza.
- Moekijat. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Mandar Maju, Bandung.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1999. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga.
- Wexley dan Yukl. 2011. *Kepuasan Kerja*, Edisi Ketiga, diterjemahkan oleh Prof. Dr. Wilson, SE, M.Si, Penerbit Erlangga.
- Wursanto, I. 2013. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.