



WIYATA PRAJA

e.Issn no : 2809-3771
Jurnal Ilmu Pemerintahan: VOL.3 No.1

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT KARYA PELINDUNG NUSANTARA

Oleh:

Zet Abdullah^{1*} Fisip Universitas Tamansiswa Palembang ²

Fisip Universitas Tamansiswa Palembang

Email:zet354trig@yahoo.com

Abstract: This research aims to explain the relationship between incentives and motivation variables partially on employee performance. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach and a sample of 32 employees of PT Karya Pelindung Nusantara. The data analysis used is descriptive statistical analysis and path analysis. The results of the descriptive analysis illustrate that the incentives associated with employee motivation is good. Based on the results of the study, it can be seen that there is a relationship between incentives and work motivation of 0.783. Based on the statistical test, the contribution of the incentives to work motivation reached 61.31%. While the remaining 38.69% came from other factors not examined in this study.

Keywords : Incentives, Motivation

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel insentif, motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 32 karyawan PT Karya Pelindung Nusantara. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa insentif berhubungan dengan motivasi kerja karyawan sudah baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat hubungan antara reward terhadap motivasi kerja sebesar 0.783. Berdasarkan uji statistik tersebut maka besarnya kontribusi dari insentif terhadap motivasi kerja mencapai 61,31 %. Sedangkan sisanya sebesar 38,69 % berasal dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi





JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hal ini diperlukan dalam setiap usaha mencapai tujuan karena keberhasilan organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawan.

Menurut Siagian (dalam Yanti Komala Sari, 2014), bahwa motivasi adalah bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi menurut Buhler (dalam Resa Almustofa, 2014), Memberikan pendapat tentang pentingnya Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat

menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggitingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Defenisi motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Azlen Evizal, 2012), Beliau menjelaskan motivasi kerja itu merupakan suatu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, pemberian daya gerak, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja setiap orang berbeda, kuat atau lemahnya motivasi tergantung pada keadaan diri seseorang yang pasti bahwa motivasi pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri motivasi kerja menurut Mangkunegara (dalam Nurkolis Siri Kastaw, dkk, 2021) sebagai berikut: tekun menghadapi tugas (dapat meneruskan dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai), ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa), menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja sendiri, cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif), dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini, dan senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Mengemukakan bahwa karakteristik seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi adalah memiliki tingkat kemauan yang tinggi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, berani mengambil resiko dan merealisasikan



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

rencana kerja yang telah diprogramkan. Menurut Mangkunegara (dalam Nurkolis Siri Kastaw, dkk, 2021).

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan di PT. Karya Pelindung Nusantara beralamat di JL. Letnan Kasnariansyah Komplek PU NO. 1503 RT. 019 RW. 007 Kel. 20 Ilir DIV Kec. Ilir Timur I kabupaten Kota Palembang.

Melihat dari hasil observasi dan wawancara awal di lapangan peneliti melihat adanya peningkatan motivasi kerja karyawan ketika baru menerima insentif saat tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan PT. Karya Pelindung Nusantara telah selesai atau memenuhi target. Akan tetapi, ada penurunan motivasi kerja saat insentif tidak keluar karena perusahaan belum menerima pekerjaan atau memenangkan tender

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan subjek A yang bekerja sebagai keuangan di PT. Karya Pelindung Nusantara, insentif berupa tambahan penghasilan diluar gaji kepada karyawan, diberikan setelah proyek atau pekerjaan dari mitra telah selesai dan sudah selesai terkait pembayaran. Jadi setiap karyawan akan menerima insentif serentak jika pembayaran sudah diselesaikan oleh pihak mitra.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan yang dilakukan dengan karyawan AS yang bekerja sebagai administrasi di PT. Karya Pelindung Nusantara, perusahaan mengerjakan proyek pembangunan fisik atau jasa, sebagian besar dari pemerintahan dan

instansi. Pertimbangan pencairan anggaran yang dilakukan oleh pemerintahan dan instansi tidak dilakukan di awal dan akhir tahun, maka pada periode tersebut, karyawan tidak menerima insentif karena tidak ada penyelesaian pekerjaan dan pelunasan pembayaran.

Hal lain yang penulis dapatkan dari subjek G yang berkerja sebagai pekerja lapangan, saat periode awal dan akhir tahun yang tidak ada pemberian insentif, sebagian besar waktu dihabiskan di kantor. Hal tersebut justru menjadi pemicu menurunnya motivasi kerja, khususnya para pekerja lapangan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengarah kepada aspek motivasi kerja menurut George dan Jones (dalam Nanang Setiawan, 2021) mengemukakan 3 aspek dalam Motivasi kerja yaitu Perilaku, Tingkat Usaha, Tingkat Kegigihan. Penulis melihat bahwa masih ada karyawan/karyawati yang kerja malas - malasan serta ada datang terlambat.

Karyawan/karyawati saat lembur kerja ada saja yang tampak kerja seadanya. Tapi sebagian karyawan/karyawati ada yang tetap konsisten melakukan tugas dan kewajibanya dengan baik sesuai standar operasional kantor. Dari paparan diatas maka penulis melihat masih rendahnya motivasi kerja di tingkat perilaku, tingkat usaha, Tingkat Kegigihan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan insentif hal ini juga didukung oleh teori Gibson (dalam Putri Rachmawati, 2018)



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

insentif dan motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan kebutuhan perorangan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan insentif dan motivasi.

Menurut para ahli ada beberapa jenis-jenis insentif, diantaranya menurut Sarwoto (2010) yang menyatakan ada dua macam insentif :

a. Insentif Material yang merupakan daya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik dan dapat pula di berikan berdasarkan prestasi kerja pegawai. insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptanya kesejahteraan bagi pegawai serta keluarganya. Ada beberapa macam insentif material yang di berikan kepada pegawai diantaranya Bonus ,Komisi, Profit sharing, Kompensasi yang ditanggihkan.

b. Insentif Non Material yang merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat adapun insentif Non material yang dapat berbentuk di antaranya Pemberian gelar secara resmi, Pemberian Pujian lisan atau tulisan secara resmi, Pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja, Pemberian piagam penghargaan. Sehubungan dengan hal tersebut yang melatar belakangi penulis dalam membuat proposal dan tertarik mengambil judul : **HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN**

MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT KARYA PELINDUNG NUSANTARA ”

TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. (Viethzal Rivai Zainal, 2015)

Banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut:

- Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G. adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

- b. Sedangkan Stooner mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan daan mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
- c. Dalam konteks pengembangan organisasi, Flipo merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.
- d. Dalam konteks yang sama (pengembangan organisasi), Duncan mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.
- e. Knootz merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan (*Motivation refers to the drive and effort to statisfy a want or goal*).
- f. Berbeda dengan Hasibuan yang merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari berbagai batasan dan dalam konteks yang berbeda seperti tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat "kebutuhan" atau keinginan terdapat

objek di luar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. (Soekidjo Notoatmojo, 2009).

Menurut ahli Siagian (dalam Yanti Komala Sari, 2014), bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam bentuk kemampuan, keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menjelaskan motivasi kerja itu merupakan suatu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, pemberian daya gerak, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Drs. Malayu S.P (dalam Azlen Evizal, 2012).

Difinisikan motivasi kerja menurut Robbins (dalam Risky Nur Adha dkk, 2019) sebagai proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Elemen ukuran intensitas, orang termotivasi menempatkan sebagainya upaya dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

harus dipertimbangkan juga intensitasnya.

Tingkat usaha tidak selalu mengarah pada pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang diinginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan. Karyawan untuk bertahan dalam menempatkan sebagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Robbins (dalam Risky Nur Adha, dkk, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli mengacu pada teori Siagian dan disimpulkan motivasi kerja dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Aspek motivasi

Mengungkapkan terdapat tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu menurut Winardi (dalam Sakiman, 2019) yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan

akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Menjelaskan tentang aspek motivasi kerja menurut Munandar (dalam Nanang Setiawan, 2021).

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan. Yaitu sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan dan norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri perasaan. Yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

- d. Daya tahan terhadap tekanan. Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menjelaskan tentang aspek motivasi kerja menurut Hierarki kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow (dalam Irham Fahmi :109). a. *Physiological Needs* (fisik)

Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit.

- b. *Safety and security needs* (keamanan)

Safety and security needs adalah yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti :

- ✎ Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung.
- ✎ Karyawan ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa dan sejenisnya.
- ✎ Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif sehingga mendukung kinerja.
- ✎ Keamanan dalam tempat tinggal.

- c. *Social needs* (sosial) *Social needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi social contohnya acara arisan, dan lainlain. *Social needs* disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

- d. *Esteem needs* (penghargaan) *Esteem needs* adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri ini seseorang mencakup



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

e. *Self actualization needs* (aktualisasi diri)

Self actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikan dalam bentuk pengembangan dirinya.

Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi dan karya- karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai.

Menurut George dan Jones (dalam Nanang Setiawan, 2021), dalam teorinya mengemukakan tiga aspek dalam motivasi kerja:

a. Perilaku (*direction of behavior*)
Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih

karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)
Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Dari aspek di atas dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja mengacu pada teori Hierarki kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow (dalam Irham Fahmi :109). Adalah sumber dari motivasi seseorang tidak boleh diperoleh secara sekaligus namun harus dilakukan secara bertahap, dan setiap tahap itu dilalui dengan proses manusia diajarkan untuk menghargai proses. **Faktor Motivasi**

Menurut Siagian (dalam Zaenab Fenetruma, 2021) Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

dalam diri seseorang. adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. adalah: Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Faktor - faktor motivasi menurut Panji Anoraga (dalam Wilda Melani, 2021). Kebutuhan-kebutuhan pribadi, Tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengacu pada teori Siagian faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Pengertian Insentif

Ada pun pengertian insentif menurut A.A Anwar Prabu

Mangkunegara (Rosda Karya, 2011), sebagai berikut: Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hal senada oleh Mutiara S. Panggabean (OP Cit, 2013) yang menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarakan hasil kerja.

Sedangkan menurut Moeheriono (Persada, 2012) pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk mengarahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

Aspek Insentif

Menurut para ahli ada beberapa jenis aspek insentif diantaranya dikemukakan Sarwoto (2010), yang menyatakan ada dua macam insentif : a. Insentif Material

Insentif material merupakan daya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik dan dapat pula di berikan berdasarkan prestasi kerja pegawai. insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptanya kesejahteraan bagi pegawai serta keluarganya, ada beberapa macam insentif material yang di berikan kepada pegawai diantaranya bonus, komisi, profit sharing dan kompensasi yang ditanggguhkan.

b. Insentif Non Material

Insentif non material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat. Adapun insentif non material yang dapat berbentuk di antaranya pemberian gelar secara resmi, pemberian pujian lisan atau tulisan secara resmi, pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja, pemberian piagam penghargaan.

Dapat disimpulkan bahwa insentif motivasi kerja mengacu pada teori Sarwoto terbagi menjadi dua yaitu: insentif material seperti bonus, komisi, profit sharing, kompensasi yang ditanggguhkan. Kemudian insentif non material seperti pemberian gelar secara resmi, pemberian pujian lisan atau tulisan secara resmi, pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja dan pemberian piagam penghargaan. **Tujuan Insentif**

Menurut Mutiara S. Panggabean (OP Cit, 2013), insentif digunakan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan pemberian insentif yang efektif harus memperhatikan langkah-langkah: 1) Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi; 2) Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat; 3) Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya; 4)

Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja; dan 5) Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan.

Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja daripada karyawan suatu perusahaan. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja mereka dan akhirnya berdampak positif bagi tingkat pendapatan perusahaan.



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

Pemberian insentif juga untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan paling utama dari pemberian insentif adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Maka dari itu sebelum memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi perusahaan harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut, pertimbangan ini di perlukan agar dalam pemberian insentif tidak ditemukan kesulitan-kesulitan.

Jenis-jenis Pemberian Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/lembaga harus dituangkan secara jelas, sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan perusahaan tersebut. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian (Bumi

Aksara, 2000) jenis-jenis insentif tersebut adalah: a) Piece work adalah tehnik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja; b) Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui, c) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan; d) Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan pada karyawan khususnya manajer atau

karyawan memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau pendidikan anak; e) Kurva kematangan adalah yang diberikan kepada kerja yang masa kerja dan golongan pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban besar yang mengajar yang lebih besar dan sebagainya; dan f) Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam organisasi kinerja bukan keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja suatu tim.

Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean (OP Cit, 2013) pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Maka insentif terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Insentif individu, Rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar presentasi tertentu.
- b. Insentif kelompok, Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka memiliki standar yang telah ditetapkan.

Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan produktivitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu. Moheriono (OP Cit, 2013) menyatakan dalam pengukuran kinerja berbasis kompetensi, bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sistem insentif yang baik, yaitu:

- a. Sederhana, sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dipahami karyawan.
- b. Spesifik, karyawan tahu secara menyeluruh apa yang diharapkan dari mereka.
- c. Dapat dicapai kesempatan yang masuk akal dan harus di miliki oleh setiap karyawan.
- d. Dapat diukur, sebagai tujuan dari di buatnya sistem insentif tersebut, terukur baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Indikator Pemberian Insentif

Dalam perencanaan pemberian insentif karyawan, sebuah lembaga harus menentukan indikator-indikator yang dijadikan sebagai perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif. Menurut Lijan Poltak Sinambela (Graha Ilmu, 2012), indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif antara lain:

- a. Kinerja, Sistem insentif dngan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
- b. Lama kerja, Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, car perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu atau perbulan.
- c. Senioritas, Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikiran karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.
- d. Kebutuhan, Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.
- e. Keadilan dan kelayakan 1) Keadilan, Dalam sistem insentif bukan harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan anantara pengorbanan (input) dengan (ouput), makin tinggi pengorbanan makin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karena yang dinilai adalah pengorbananya yang diperlukan suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan dalam oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memenuhi jabatan tersebut. 2) Kelayakan, Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perluh pula diperhatikan maslah kelyakan, layak pengertiannya membandingkan



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

besarnya insentif dengan perusahaan lain bergerak dalam bidang usaha sejenis.

- f. Evaluasi jabatan, Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam 17 suatu organisasi, berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

HASIL DAN PEMBAHASAN Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini objek responden adalah seluruh karyawan dari PT Karya Pelindung Nusantara dengan total jumlah karyawan 32 orang. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi masing-masing karakteristik responden. Kuesioner yang disebar 32 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dalam kuesioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

Umur Responden

Umur responden merupakan umur dalam tahun yang dihitung dari waktu kelahiran sampai tahun penelitian dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan, diperoleh data responden berdasarkan jenis umur yang dapat dilihat bahwa dari 32 karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara sebagian

besar yang berumur 22-29 tahun berjumlah 17 orang atau 53,1 persen, berumur 30-39 tahun berjumlah 11 orang atau 34,4 persen dan yang berumur di atas 40 tahun berjumlah 4 orang atau 12,5 persen dari 32 responden.

Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan metode kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara, berhasil diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat bahwa dari 32 karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara, sebagian besar yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang atau 84,4 persen dari 32 responden. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang atau 15,6 persen dari 32 responden.

Pendidikan Terakhir Responden

Identitas berdasarkan tingkat pendidikan dipilih untuk mengetahui lebih jauh bagaimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap responden yang menjadi obyek penelitian. Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa dari 32 karyawan di

PT Karya Pelindung Nusantara, sebagian besar pendidikan formal terakhir para responden kecenderungannya adalah SMA berjumlah 17 orang atau 53,1 persen dari 32 responden. Sementara responden dengan tingkat pendidikan



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

S1 berjumlah 15 orang atau 46,9 persen dari 32 responden.

Masa Kerja Responden

Berdasarkan wawancara menggunakan angket dapat diketahui bahwa dari 32 karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara, rata-rata masa kerja karyawan berkisar 1-5 tahun berjumlah 20 orang atau 62,5 persen dari 32 responden. Sementara masa kerja karyawan di atas 5 tahun berjumlah 12 orang atau 37,5 persen dari 32 responden.

Persepsi Responden Terhadap Insentif

Analisis persepsi responden terhadap insentif berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam motivasi kerja. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara menggunakan angket dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik mengenai variabel Reward (X). Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 3,08 yang masuk dalam kategori sesuai. Tanggapan jawaban responden mengenai variabel reward (X) yang menunjukkan sangat menentukan terhadap motivasi kerja karyawan terdapat pada pernyataan nomor 1, 6 dan 21 dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,53 tentang bonus dari perusahaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari, komisi yang diterima membuat karyawan lebih

semangat berkerja dan perusahaan memberikan pujian tulisan untuk karyawan. Sedangkan tanggapan jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan nomor 13 yakni tidak adanya fasilitas berupa kompensasi, dengan rata-rata 2,25.

Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai motivasi kerja secara umum dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepuasan Konsumen (Y) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 32 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Berdasarkan temuan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik mengenai variabel motivasi kerja (Y). Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 3,23 yang masuk dalam kategori sesuai. Tanggapan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 1 dan 5 dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,59 tentang berkerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari juga jabatan dan wewenang yang diberikan atasan merupakan hal yang baru bagi karyawan. Sedangkan tanggapan jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan nomor 13 yakni mampu berinteraksi dengan rekan kerja “

Dengan demikian variabel motivasi (Y) dikatakan sesuai karena



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya insentif material dan insentif non material. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja pada PT Karya Pelindung Nusantara.

Hubungan Antara Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Setelah mengetahui persepsi mengenai insentif dan motivasi kerja secara keseluruhan berdasarkan nilai skor rata-rata, selanjutnya akan dilihat hubungan antara insentif terhadap motivasi kerja. Sebelum menganalisa data dengan metode analisis yang telah ditentukan, sebelumnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner valid atau tidak. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya, sedangkan pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan.

Dalam penelitian ini besarnya hubungan antara reward terhadap motivasi kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan koefisien determinasi. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri dari 30 pertanyaan yang berhubungan reward dan motivasi kerja. **Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Uji Validitas

Dalam menentukan kesimpulan untuk uji validitas yaitu dengan uji 2 sisi

dengan signifikan 0,05 dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dapat dinyatakan tidak valid. Dengan jumlah responden 32 orang, dan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,349, sedangkan r_{hitung} dilihat dari table *Corrected item Total Correlation*.

Berdasarkan uji validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan software SPSS V.25, dengan jumlah $N=60/df=58$, dengan taraf kesalahan sebesar 5%, maka dapat diketahui jumlah r_{tabel} sebesar 0.254.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel reward (X) dinyatakan valid, karena sudah diketahui jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikarenakan hasil indikator variabel kualitas pelayanan (X) dinyatakan valid, maka indikator tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Dari output SPSS dapat diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan total item. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan R_{tabel} . R_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (N) = 32 atau $df (n-2)$ atau $(32-2)=30$, maka di dapat R_{tabel} sebesar 0,349. Kesimpulannya: Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 25.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 30 butir item pernyataan untuk variabel *insentif* dinyatakan valid



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

karena Hasil uji *reliabilitas* dapat dilihat dari output *reliabel statistics*.

Didapatkan nilai sebesar 0,892 karena nilai $0,719 > 0,349$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Nilai R_{hitung} dilihat dari nilai *pearson correlation* lebih besar dibanding R_{tabel} , dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk motivasi kerja yang terdiri dari 30 butir pernyataan juga dinyatakan valid karena nilai R_{hitung} dilihat dari *pearson correlation* lebih besar dibanding R_{tabel} 0,349 hasilnya dapat dilihat pada tabel di atas. **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pernyataan telah valid. Adapun

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 32 karyawan. Setelah peneliti selesai melakukan penyebaran angket dan memperoleh hasil, kemudian peneliti memasukkan data tersebut kedalam rumus uji realibilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS

25.0 Valid pada instrumen ini adalah jika nilai nilai $\alpha > r_{tabel}$ (0,349). Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan pengujian alpha cronbach dengan menggunakan program SPSS

25.0.

Hasil Uji Reliabilitas Pada Reward

Reward mempunyai 30 pernyataan yang akan peneliti uji reliabilitasnya. Hasil dari uji reliabilitas pada kualitas pelayanan adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Reliability Statistic Reward

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	30

Dari uji reliabilitas instrument yang telah dilakukan penulis, maka didapatkan hasil dari *Cronbach's Alpha*, Variabel reward (X) sebesar 0.892. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X) dinyatakan sangat reliabel karena jumlah *Cronbach's Alpha* > 0.6 . Berdasarkan Tabel 4.10. Jika hasil *Cronbach's Alpha* 0.892, maka dapat dikategorikan sangat reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Pada Motivasi Kerja (Y)

Variabel motivasi kerja mempunyai 30 pernyataan yang diteliti dengan uji reliabilitas. Tabel berikut adalah nilai uji reliabilitas dari motivasi kerja (Y).

Tabel 2
Reliability Statistic Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	30

Dari hasil uji reliabilitas instument yang telah dilakukan, maka



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

diketahui hasil dari Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,949. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan pelanggan (Y) dinyatakan sangat reliabel karena jumlah *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Berdasarkan tabel 4.11 Jika hasil Cronbach's Alpha 0,949 maka dapat dikategorikan reliabel.

Deskripsi Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban statistik responden yang berjumlah 32 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel *reward* (X) nilai mean mendapatkan skor sebesar 3,2042 terletak pada interval kelas $> 2,97-3,43$ yang artinya rata-rata karyawan menyakini bahwa *reward* yang berlaku pada Toko Puncak Sejahtera sudah dilakukan dengan baik. Distribusi frekuensi variabel Motivasi (Y) mendapatkan mean sebesar 3,2115 terletak pada interval kelas $2,97-3,50$ yang artinya rata-rata karyawan menyakini bahwa Motivasi yang berlaku pada Toko Puncak

Sejahtera sudah dilakukan dengan baik.

Analisis Reward Terhadap Motivasi Kerja

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel *reward* (X) terhadap motivasi kerja serta untuk mengetahui interpretasi koefisien korelasinya.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui terdapat pengaruh antara *reward* terhadap

motivasi kerja sebesar 0.642.

Berdasarkan tabel 4.12.

Mengenai interpretasi koefisien korelasi dimana 0,601-0,800 dikategorikan reliabel.

Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi menggunakan software SPSS V.25.

Dari tabel di atas diketahui r^2 (R Square) sebesar 0,685 atau sama dengan 68,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh sebesar 68,5% terhadap motivasi karyawan dan sisanya yaitu sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini wajar terjadi karena motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi insentif bisa juga karena loyalitas karyawan, budaya perusahaan, tujuan bekerja, gaji yang sesuai atau faktor lainnya.

Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi linear sederhana yang menggunakan software SPSS V.25.

Berdasarkan output SPSS, maka diketahui nilai $a = 3.115$ dan nilai $b =$

0,142, dengan rumus persamaan regresinya yaitu $Y = a + bx$, maka perhitungannya diketahui sebagai berikut $Y = 3.115 + 0,030X$ Dimana:

$Y = \text{Motivasi Kerja}$

X = Insentif

Artinya jika konstanta insentif atau $X = 0$, maka motivasi kerja sebesar 3.115. Jika insentif dinaikkan satu tingkatan atau X dikalikan satuan nilai, maka akan menaikkan motivasi kerja sebesar 3.145

Hal ini menunjukkan jika di PT Karya Pelindung Nusantara meningkatkan insentifnya maka motivasi kerja karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara juga akan meningkat.

Model Summary

Tabel "Model Summary" dapat mengetahui koefisien regresi variabel reward terhadap motivasi kerja adalah 0,683 (reliabel). R^2 sebesar 0,546 membuktikan bahwa insentif memiliki partisipasi terhadap motivasi kerja. Jumlah partisipasi tersebut adalah 54,6% ($0,546 \times 100$). Sedangkan kontribusi yang lain dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 45,4%.

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan guna mengetahui data termasuk normal distribution. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov test dengan taraf signifikan $> 0,05$. Berikut tabel hasil dari hasil uji normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel insentif dengan motivasi kerja. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik Kolmogrov-

Smirnov Goodness of Fit Test. Suatu sebaran dikatakan normal apabila skor P lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, suatu sebaran dikatakan tidak normal apabila skor P lebih kecil dari 0,05. Uji normalitas sebaran ini menggunakan bantuan program komputer Statistical Package For Science (SPSS) for Windows versi 25. Hasil selengkapanya dapat dilihat pada table 4.1 berikut :

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal pada variabel insentif dan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,20 > 0,05$.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini digunakan untuk mengetahui varian dari variabel reward dan motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil Uji Homogenitas dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistik produk and Service Solution) versi 25.

Berdasarkan output SPSS pada table di atas nilai signifikan variabel insentif (X) berdasarkan variabel motivasi kerja karyawan (Y) sama dengan $0,852 > 0,05$ artinya data variabel insentif dan variabel motivasi kerja karyawan mempunyai varian yang homogen.

Pembuktian Hipotesis Pengujian Hipotesis Dengan Koefisien Determinasi

Tabel "Model Summary" dapat mengetahui koefisien regresi variabel

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

insentif terhadap motivasi kerja adalah 0,723 (sangat kuat). R square sebesar 0,561 membuktikan bahwa insentif berhubungan dengan motivasi kerja. Jumlah partisipasi tersebut adalah 56,1% ($0,561 \times 100$). Sedangkan kontribusi yang lain dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 43,9%.

Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,000. Segala bentuk insentif yang diterima karyawan bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian reward memang memiliki tujuan yang positif.

Pemberian insentif yang baik antara insentif material dan insentif non material akan memberikan dampak yang positif. Liana dan P. Dian (2021) juga menekankan bahwa sistem reward dapat berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Dari hasil uji hipotesis, uji persyaratan analisis dan pembuktian hipotesis :

1. Pada uji validitas menunjukkan R *tabel* sebesar 0,349. Kesimpulannya: Dari rangkuman hasil validitas item untuk variabel *reward* dinyatakan valid karena Hasil uji *reliabilitas* dapat

dilihat dari output *reliabel statistics*. Didapatkan nilai sebesar 0,892 karena nilai $0,719 > 0,349$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

2. Pada uji reliabilitas menunjukkan Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari output *reliabel statistics*. Didapatkan nilai sebesar 0,892 karena nilai $0,892 > 0,349$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.
3. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal pada variabel insentif dan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,20 > 0,05$.
4. Hasil uji homogenitas menunjukkan adanya hubungan reward dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikan variable insentif (X) berdasarkan variable motivasi kerja karyawan (Y) sama dengan $0,852 > 0,05$ artinya data variable insentif dan variable motivasi kerja karyawan mempunyai varian yang homogen.
5. Tabel "Model Summary" dapat mengetahui koefisien regresi variabel insentif yang berhubungan motivasi kerja adalah 0,723 (sangat kuat). R square sebesar 0,561 membuktikan bahwa insentif berhubungan dengan motivasi kerja. Jumlah partisipasi tersebut adalah 56,1% ($0,561 \times 100$). Sedangkan kontribusi yang lain dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 43,9%.

Dari penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan insentif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan



JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Oemar (2007:127) bahwa reward merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah insentif diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan.

Secara umum pemberian insentif pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu dengan adanya insentif, karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya insentif.

Salah satu dasar tujuan insentif adalah memotivasi anggota organisasi. Maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem insentif dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu gairah kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Berdasarkan hasil di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya insentif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel, yang artinya pemberian insentif pada karyawan telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penjabaran serta pembahasan tentang hubungan antara insentif dengan motivasi kerja karyawan PT Karya Pelindung Nusantara, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel X (*insentif*), variabel Y (motivasi kerja) karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara telah berjalan dengan baik.

Hasil uji *reliabilitas* dapat dilihat dari output *reliabel statistics*. Didapatkan nilai sebesar 0,892 karena nilai $0,719 > 0,349$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable*.

Mengetahui koefisien regresi variabel insentif yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah 0,723 (*reliabel*). Diketahui r^2 (R Square) sebesar 0,685 atau sama dengan 68,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh sebesar 68,5% terhadap motivasi karyawan dan sisanya yaitu sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini wajar terjadi karena motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi insentif bisa juga karena loyalitas karyawan, budaya perusahaan, tujuan bekerja, gaji yang sesuai atau faktor lainnya.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

Berkaitan dengan insentif disarankan untuk memantau terlebih dahulu insentif seperti apa yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan. Jika belum menemukan insentif yang

dibutuhkan oleh karyawan perusahaan dapat memberikan dalam bentuk apresiasi yang lain seperti piala penghargaan bagi karyawan yang mencapai target atau juga dapat memberikan apresiasi secara tidak langsung, seperti memberikan pujian atau pengakuan bahwa karyawan tersebut sudah mencapai target sehingga karyawan yang belum mencapai target akan berusaha mencapai target tersebut dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Perusahaan dapat memantau insentif seperti apa yang saat ini dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Perusahaan dapat memberikan balas jasa kepada karyawan seperti memberi penghargaan bisa berupa piala penghargaan atas pencapaian target, naik jabatan atau memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Mardiana, Asrin Saleh. *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo). Volume 2, Nomor 1, April 2021. IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Aktar, Serena., Muhammad Kamruzzama Sachu., Ali Md. 2012. *The Impact of Rewards on Performance*. IOSR Journal of Business Management, Volume 6, No 2. pp. 09-15.
- Anastasius Renda, 2020. *Hubungan Antara Reward System Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap*. Studi Pendidikan Ners Stikes Widyagama Husada Malang.
- Anggy Arlynsky, 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Cinemaxx Global Pasifik Medan*.
- Azlen Evizal, 2012. *Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir*.
- Azril Lakonie, 2021. *Hubungan System Reward Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lahat*. Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang.
- Bisma Indrawan Sanny, Rina Kaniawati Dewi, 2020. *Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017*. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Vol. 4 No. 1 (2020) pp.7887 <https://jurnal.politeknikebumen.ac.id/index.php/E-Bis> ISSN : 2580-2062 e-ISSN : 2622-

3368

Depissiana, 2020. *Beban Kerja Petugas Karyawan Kebersihan Panti Sosial Lanjut Usia Harapan Kita Palembang* Laporan Praktik Kerja Lapangan Peminatan Psikologi

Industri Dan Organisasi.

Hasibuan, Malayu SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: Gunung Agung.

Herlandi, 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Bonus (Reward) Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jambi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.

Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida Karimah, et all. 2020. *Pengaruh*

Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). AKSELERASI: Jurnal Ilmiah

Nasional Vol. 2 No. 3 Tahun 2020. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Jesica Halim, Syawaluddin dan Aidil Putra. 2020. *Pengaruh Reward Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT*.

Tuahta Maju Ersada. Jurnal Bisnis

Kolega. Vol. 6 No. 2. Des 2020.
pISSN : 2476-910X e-ISSN :
26218291. STIE. Jakarta.

Muh. Rahmat Dindara Darwis, 2020. *Peranan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Mandiri*

Panakukang Cabang Kota Makassar.

Meylida Apsari, 2021. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya 1*.

Nur Rahmah Andayani, S.Ip., M.Si., Priskila Makian, 2016. *Pengaruh*

Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

Pt. Pci Elektronik International. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 P-Issn: 23377887.

Nurkolis Siri Kastawi, Agus Nugroho, Noor Miyono Kelola, 2021.

Kontribusi Motivasi Kerja Dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. Jurnal Manajemen Pendidikan Magister

Manajemen Pendidikan Fkip, Elssn 2549-9661 Volume: 8, No. 1, Januari-Juni 2021 Halaman: 77-93.

Putri Rachmawati, 2018. *Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Allianz Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. (Studi Pada Pt. Asuransi Allianz Life Indonesia Cabang Lampung).

Rini Sofyati, 2014. *Hubungan Antara Sistem Imbalan (Reward System) Dengan Motivasi Kerja Perawat Rsud Taman Husada*

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN

Bontang. Studi Ilmu Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Muhammadiyah Samarinda.

Kerja Dengan Produktivita
Kerja Pada Karyawan Pt. Spc
(Wilmar Group) Politeknik
Kabanjahe.

Resa Almustofa, 2014. *Pengaruh
Lingkungan Kerja, Motivasi
Kerja, Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja
Pegawai.* (Studi Pada Pegawai
Perum Bulog Divisi Regional
Jakarta).

Yanti Komala Sari, 2014. *Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt. Patra
Komala Di Dumai.* Vol. Vi No. 2
Mei 2014 Jurnal Tepak Manajemen
Bisnis.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah,
Achmad Hasan Hafidzi, 2019.
*Pengaruh Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja, Budaya Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
Dinas Sosial Kabupaten
Jember.* Jurnal Penelitian Ipteks
Vol. 4 No. 1 Januari 2019 (P-
Issn:2459-9921 Elssn:2528-0570
Hal: 47-62).

Zaenab Fenetruma, 2021. *Pengaruh
Tingkat Pendidikan, Motivasi
Kerja
Dan Fasilitas Kerja Dalam
Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai* (Studi Kasus Pada Dinas
Pertanian Kabupaten Mappi).
Volume 2, Issue 2, 2021 E-Issn:
2716-375x, P-Issn: 2716-3768.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009).
Perilaku organisasi. Edisi Bahasa
Indonesia. Jakarta. PT. Indeks
Kelompok Gramedia.

Silfia Febrianti, Mochammad Al
Musadieg, Arik Prasetya, 2014.
*Pengaruh Reward Dan
Punishment Terhadap Motivasi
Kerja Serta Dampaknya
Terhadap Kinerja.* Jurnal
Administrasi Bisnis
(Jab)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014.

Syarifah Nur Zena, 2014. *Hubungan
Pemberian Insentif
Dengan
Motivasi Kerja Perawat Ruang
Rawat Inap Kelas Iii Rsud Inche
Abdul Moeis Samarinda.*

Wilda Melani, 2021. *Hubungan
Motivasi*