

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI
DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK
NUSANTARA PEKANBARU**

Oleh:

Melsi Novita Sari

Pembimbing : Machasin dan Kurniawaty Fitri

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E-mail:n_melsi92@yahoo.com

*Effect Of Incentive And Communication On Employee Motivation And
Achievement PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru*

ABSTRACT

The purpose of this study was to look at the influence of Incentive and Communication on Motivation and Work Performance PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. The population in this study amounted PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 102 employees. While the sampling technique is done by census method. Data analysis was performed using the path analysis processed with spss version 18.0. Based on the survey results revealed that there are significant indirect incentives to work achievement through work motivation and there is no direct influence on the Job Performance Communication Working through work motivation. This means that work can strengthen the motivation variable incentive effect and work towards achievement of communication Employee. Companies should consider factors that affect employee performance by increasing employee motivation at work , as well as the incentives and pay attention to the communication that exists among employees so that employee performance can be improved.

Keywords : Incentive, Communication, Motivation and Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus. Selain itu, manusia juga disebut dengan salah satu unsur

pengendali yaitu faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Prabowo (2010:199) mengemukakan bahwa “prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauhmana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.” Suryabrata

menyatakan bahwa “prestasi merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.” Menurut Lawler dan Porter, “prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.”

Prestasi berkenaan dengan apa yang diinginkan dan mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai dan mampu melaksanakan seluruh rencana dengan mengatasi rintangan maupun kesulitan yang menghadang. Pada hakikatnya hanya pegawai yang bermotivasi tinggi yang menjalankan pekerjaannya mengungguli yang lain untuk mencapai kinerja dan keberhasilan. Berdasarkan dari konsep tersebut dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja adalah keberhasilan atas suatu aktivitas atau tugas yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, berdasarkan pada keberhasilan menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak

sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya manusia selalu mempunyai motivasi yang mendorong dirinya untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian insentif ini akan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dengan hasil yang lebih tinggi dan lebih baik, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kegagalan membangun komunikasi yang harmonis dalam perusahaan akan menimbulkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Misalnya apabila seorang karyawan mempunyai rasa yang tidak nyaman dengan pimpinannya, maka yang bersangkutan tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga mengabaikan tujuan yang diharapkan bersama.

Komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru masih kurang baik. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru ditemukan bahwa komunikasi yang terjadi belum maksimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Sehingga komunikasi juga belum dapat dilaksanakan secara maksimal.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru? 2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru? 3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru? 4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru? 5. Bagaimana pengaruh insentif dan komunikasi terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik

Nusantara Pekanbaru. 2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. 3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 5. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan komunikasi terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah: 1) Dapat memberikan masukan terhadap instansi terkait mengenai prestasi kerja karyawan, 2) Bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai variabel yang diteliti, 3) Bagi pihak lain dapat dijadikan sumber informasi mengenai penelitian selanjutnya yang relevan.

TELAAH PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu Sutrisno (2011:149). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan (2008:94)

Menurut Dharma (2005) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil

yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler (2006) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu. Menurut Simamora (2002: 415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka Handoko (2005: 135).

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2009:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan

hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama
4. Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap
Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja
7. Kehadiran
Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan

Motivasi

Menurut Rivai (2008:455), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi menurut Puline (2005), merupakan sebuah konsep yang sangat sulit diselidiki secara langsung, karena motivasi merupakan konstruksi hipotesis. Motif hanya dapat disimpulkan berdasarkan tingkah laku, tetapi motivasi dan pelaksanaan juga tidak sinonim. Pelaksanaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu keahlian, kecakapan dan kondisi-kondisi yang berlaku.

Teori motivasi menurut Maslow pada setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, ini dapat dijelaskan dalam uraian dibawah ini :

- a. Kebutuhan Fisiologis seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.
- b. Rasa Aman seperti kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kepemilikan sosial seperti kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d. Penghargaan Diri seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Komunikasi

Menurut Hardjana (2006:10) komunikasi berasal dari kata cum dari bahasa latin yaitu kata depan yang berarti dengan, bersama dengan yaitu kata bilangan yang berarti satu. Dari kedua kata itu terbentuk kata benda *cummono* yang dalam bahasa inggris menjadi *communion* dan berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan. Dari berbagai arti kata komunikasi mempunyai arti, pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukarpikiran atau hubungan.

Robbins (2008:392) mengatakan bahwa komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai hirarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan. Bila karyawan, misalnya, diminta untuk terlebih dahulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan ke atasan langsungnya, sesuai dengan uraian tugasnya, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, komunikasi itu menjalankan fungsi pengendalian. Tetapi komunikasi informal juga mengendalikan perilaku.

Insentif

Menurut Rivai (2011:767) menjelaskan bahwa insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan

strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan daam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktifitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

Sementara insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, penguakuan berdasarkan prestasi kerja Rivai (2011:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian di kerangka teoritis, selanjutnya dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru
2. Diduga komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru
3. Diduga insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru
4. Diduga komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru
5. Diduga insentif dan pengawasan berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan PT.

Capella Dinamik Nusantara
Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara yang berjumlah 102 orang. Di dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan metode *Sensus*, dimana penentuan jumlah sampel mengambil seluruh karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis jalur, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan komunikasi melalui motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk mengukur masing-masing variable, penulis membuat daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Karena jawaban yang diperoleh dari responden bersifat

kualitatif, maka untuk mempermudah penelitian ini, digunakan skala pengukuran indikator variable yaitu skala likert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada perusahaan ini lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini bisa kita lihat dari persentase tabel diatas dimana karyawan laki-laki sebanyak 61 orang dengan persentase 60%, sebagian besar karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru adalah berusia 20-30 tahun, tingkat pendidikan karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru adalah sebagian besar lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 45 orang atau 44%. Selanjutnya masa kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru sebagian besar memiliki masa kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 41%.

Uji Validitas

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 102 - 2 = 100 = 0.194$.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Prestasi Kerja (Y ₂)	1	0,394	0.194	Valid
	2	0,610	0.194	Valid
	3	0,434	0.194	Valid
	4	0,777	0.194	Valid
	5	0,713	0.194	Valid
	6	0,244	0.194	Valid
	7	0,279	0.194	Valid
Motivasi Kerja (Y ₁)	1	0,740	0.194	Valid
	2	0,584	0.194	Valid
	3	0,729	0.194	Valid
	4	0,602	0.194	Valid

Insentif (X ₁)	5	0,229	0.194	Valid
	1	0,619	0.194	Valid
	2	0,580	0.194	Valid
	3	0,677	0.194	Valid
	4	0,364	0.194	Valid
	5	0,534	0.194	Valid
Komunikasi (X ₂)	6	0,340	0.194	Valid
	1	0,736	0.194	Valid
	2	0,585	0.194	Valid
	3	0,728	0.194	Valid
	4	0,595	0.194	Valid
	5	0,228	0.194	Valid

Sumber : Data Olahan ,2015

Berdasarkan tabel 1, diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel > 0.194. Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y ₂)	0,60	0.770	Reliabel
Motivasi Kerja (Y ₁)	0,60	0.790	Reliabel
Insentif (X ₁)	0,60	0.763	Reliabel
Komunikasi Kerja (X ₂)	0,60	0.788	Reliabel

Sumber :Data Olahan ,2015

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas keempat variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas (Kolmogorov - Smirnov)

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Perhitungan peneliti dilakukan dengan program komputerisasi SPSS dimana apabila signifikan dari Kolmogorov – Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya

jika nilai Kolmogorov – Smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Berdasarkan kedua tabel diatas diketahui bahwa besarnya pengaruh Insentif Dan Komunikasi terhadap Motivasi dalam nilai R Square adalah sebesar 0,264 (26,4%). dan sisanya sebesar 73,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh Insentif, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dalam nilai R Square adalah sebesar 0,392 (39,2%). dan sisanya sebesar 60,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Adapun nilai *Adjusted R^2_m*

$$= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$= 1 - (1 - 0,264)(1 - 0,392)$$

$$= 1 - (0,736)(0,608)$$

$$= 1 - 0,447 = 0,523 (52,3\%)$$

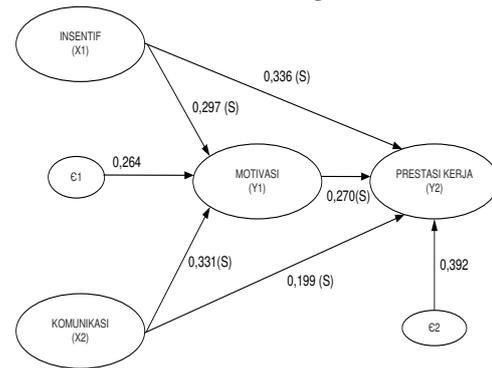
Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,523$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang di selidiki sebesar 52,3 % sedangkan sisanya sebesar 47,7% pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Analisis jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil pengujian dapat di ketahui bahwa Insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y_1), Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y_1). Sedangkan untuk variabel Insentif (X_1) dari data di atas berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y_2), Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y_2), dan Motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y_2).

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat dibuat diagram jalur seperti berikut ini :

Gambar 1 Hasil Analisis Jalur



Sumber :Data Olahan ,2015

Keterangan : (S) = Signifikan, (TS) = Tidak Signifikan

Persamaan struktural untuk model tersebut

Sub Struktural 1 : $Y_{1it} = 0,297 X_1 + 0,331 X_2 + \epsilon_1$

Sub Struktural 2 : $Y_{2it} = 0,336 X_1 + 0,199 X_2 + 0,270 Y_1 + \epsilon_2$

Pembahasan

1 : Pengaruh Secara Langsung Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan dilihat dari hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru diketahui bahwa benar tingkat Insentif yang diberikan kepada karyawannya rendah. Menurut pernyataan karyawan tersebut nilai terendah terdapat pada indikator “Perusahaan telah menentukan standar yang efektif dalam pemberian insentif sehingga anda dapat mencapainya” nilainya sebesar 2,97 (Cukup Baik). Dengan demikian diketahui bahwa benar tingkat Insentif yang diberikan kepada karyawan itu belum memadai. Sehingga dapat membuat karyawan malas bekerja.

2 : Pengaruh Secara Langsung Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini berarti hipotesis 2 di terima. Sedangkan dilihat dari hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru diketahui bahwa benar tingkat Komunikasi itu rendah. Menurut pernyataan karyawan tersebut nilai terendah terdapat pada indikator “Menciptakan struktur arus komunikasi yang mudah dihubungi”. nilainya sebesar 3,14 (Cukup Baik). Dengan demikian diketahui bahwa benar tingkat Komunikasi karyawan

itu belum memadai. Sehingga dapat memperlambat kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya

3 : Pengaruh Secara Langsung Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dan hal ini berarti hipotesis 3 terbukti kebenarannya. Dilihat dari hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru diketahui bahwa benar tingkat Motivasi Kerja terhadap karyawan itu rendah. Menurut pernyataan pada point indikator tersebut nilai terendah terdapat pada indikator “Tantangan diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan” nilainya sebesar 3,14 (Cukup Baik). Dengan demikian diketahui bahwa benar tingkat Motivasi Kerja karyawan itu belum memadai. Sehingga dapat memperlambat kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya

4 : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung dari Insentif terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja (Hipotesis 4 diterima). Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja. Hal ini sebanding dengan penelitian Wardani (2009) dengan hasil penelitian yaitu secara bersama-sama variabel bebas (Motivasi, Kompensasi, dan Keahlian mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT.

Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.

5 : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung dari Komunikasi terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja (Hipotesis 5 diterima). Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hal ini sebanding dengan penelitian Kurniya Budi Rochmat (2009) dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa variabel insentif materiil mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Tidak Tetap/Agen Ajb Bumiputera Kantor Cabang Batu. Dengan nilai koefisien path sebesar 0,278 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,157.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan pada bab V, dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Semakin baik Insentif yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan dan sebaliknya.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Semakin baik jalinan Komunikasi yang dirasakan karyawan maka akan

meningkatkan Prestasi Kerja karyawan dan sebaliknya.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Semakin baik Motivasi yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan dan sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh yang tidak langsung Insentif terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja. Hal ini berarti variabel motivasi Kerja mampu memperkuat pengaruh insentif Terhadap Prestasi Kerja.
5. Terdapat pengaruh yang tidak langsung Komunikasi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi kerja. Hal ini berarti variabel Motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh Komunikasi kerja terhadap Prestasi Kerja.

Saran

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden diketahui target pekerjaan dari perusahaan belum dapat dipenuhi karyawan. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan agar mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Misalnya dengan memberikan insentif atau bonus kepada karyawan agar mereka merasa bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan memperhatikan hal tersebut karyawan akan meningkatkan prestasi mereka sehingga target dari perusahaan tersebut dapat dipenuhi.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa tantangan belum diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan

- agar meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja misalnya dengan memberikan tantangan dalam bekerja sehingga karyawan bersemangat dan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang sama setiap waktunya.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa perusahaan belum menentukan standar yang efektif dalam pemberian insentif sehingga karyawan dapat mencapainya. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Misalnya dengan menentukan standar kerja yang efektif dalam pemberian insentif sehingga karyawan dapat mencapainya dan merasa adil terhadap insentif yang diterimanya karena sesuai dengan hasil kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
 4. Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa struktur arus komunikasi yang susah dihubungi. Untuk itu diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan agar menciptakan struktur arus komunikasi yang mudah dihubungi, Seperti dengan meningkatkan kerja sama, menerapkan sistem kerja kelompok, dan lain sebagainya.
 5. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat melakukan kajian yang lebih tajam lagi mengenai Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja, dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja karyawan selain variabel Insentif Dan Komunikasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Liberty
- Carmeli, A. & Weisberg, J. 2006. *Exploring Turnover Among Three Professional Groups Of Employees. Human Resources Development International, 9 (2), 191-206.*
- Davis, Keith dan Newstrom. 2006. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Feny Candra Wijayanti. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Labour Turn Over Dari Suatu Organisasi Pada Perawat Di Rsi Hidayatullah Yogyakarta*
- Gibson, James. 2004. *Organisasi dan Manajemen, Prilaku Struktural, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Dana Penelitian dengan Statistik*. Jakarta :BumiAksara
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta:BumiAksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harnoto.2002. *Sumber Daya Manusia (2nded)*.Jakarta. PT. Prehallindo
- Heidjrachman Ranupandojo. 2009. *Manajemen Personalia. Edisi Kelima*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behavior*. Jakarta: Erlangga