

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA

(Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang)

Graffito Riyant Grahayudha

M. Al Musadieq

M. Djudi Mukzam

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: fito.riyant@yahoo.com

ABSTRACT

Material and non-material incentives are simultaneously and significantly influencing work motivation at PT. Axa Financial Indonesia Sales Office of Malang Branch. It is proved by F-significance which is 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$, and it contributes to work motivation of 0.551 or 55.1 %. The remaining 44.9% are influenced by other variable unobserved in this research. Result of t-test indicates that material incentive is significantly influencing work motivation at PT. Axa. Significance-t of 0.000 is smaller than $\alpha = 0.05$ at coefficient of regression of 0.405. Non-material incentive is significantly influencing work motivation at PT. Axa as shown by t-significance rate of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ at coefficient of regression of 0.253. Based on the result of research, it is acknowledged that there is significant influence of Material and Non-Material Incentives on Employee Work Motivation at PT. Axa. It is also recognized that Material Incentive is a variable which is dominantly influencing work motivation. It may be suggested that PT. Axa still provides incentive because incentive is an attraction or stimulant that may either be material or non-material which can be useful to motivate employees to be enthusiastic to improve work achievement.

Keywords: *material incentive, non-material incentive, work motivation*

ABSTRAK

Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja 0,551 atau sebesar 55,1%. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,253. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. AXA, dan dari sini dapat diketahui bahwa Insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Saran yang diberikan adalah sebaiknya PT. AXA tetap memberikan insentif, karena insentif merupakan daya tarik atau perangsang yang berupa insentif material maupun non material, yang digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat sehingga prestasi kerja meningkat.

Kata kunci : *insentif material, insentif non material, motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi banyak perusahaan yang saling bersaing untuk menguasai pasar sehingga dibutuhkan suatu cara agar suatu perusahaan itu dapat bertahan dan berkembang lebih pesat. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan melatih karyawan agar menjadi tenaga kerja yang terampil sehingga nantinya dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sebab sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan, karena yang menentukan kemajuan suatu perusahaan adalah karyawan. Selain itu dengan adanya kontribusi yang positif dari karyawan maka visi atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang bermotivasi tinggi, oleh sebab itu diperlukan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan karyawan dengan baik agar dapat bekerja secara maksimal.

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.

Insentif adalah setiap kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar upah dan gaji yang diterimanya karena karyawan bekerja dengan lebih baik. Insentif yang dapat diberikan berupa insentif material dan insentif non material. Ini berarti dengan pemberian insentif menawarkan kepada karyawan untuk dapat mencapai hasil yang lebih baik dengan bekerja lebih rajin dan teliti. Dengan adanya insentif ini karyawan akan berlomba untuk meningkatkan pencapaian hasil

kerja, sehingga karyawan akan mendapat hasil yang lebih besar dari apa yang dilakukannya.

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, khususnya pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang.

PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang sebagai salah satu perusahaan asuransi jiwa di kota Malang menerapkan insentif sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada nasabah, PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang tentunya memperhatikan masalah yang berkaitan dengan pemberian insentif yang selanjutnya mengarah pada meningkatnya motivasi kerja karyawan. Penerapan insentif pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang digunakan sebagai pelengkap dari sistem kompensasi yang ada. Pemberian insentif pada karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi karyawan khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja. Karena pemberian insentif merupakan salah satu bentuk pendorong untuk memotivasi agar dapat bekerja lebih baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menjelaskan pengaruh insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara parsial terhadap motivasi kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Panggabean (2004:89) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Menurut Simamora (2004:514) yang dimaksud “insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja”. Selanjutnya Mangkunegara (2001:89) menyatakan “insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”.

Dessler (1997:150) menyatakan “insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi”, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Menurut Mathis dan Jackson (2002:165) “insentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapan”. Dalam kaitannya dengan karyawan, Hasibuan (2002: 118) “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar”.

Insentif Material

Menurut Hasibuan (2011: 184), “insentif material adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya”. Menurut Sarwoto (1994: 156), “insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial”.

Insentif Non Material

Menurut Hasibuan (2011:184), insentif non material adalah “daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali”. Menurut Sarwoto (1994:159), insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain: Pemberian gelar (*title*) secara resmi, Pemberian tanda jasa atau medali, Pemberian piagam penghargaan, Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, Ucapan terima kasih secara formal

maupun informal, Pemberian promosi (kenaikan pangkat ataupun jabatan), Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil, dll), Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya meja rapat, permadani, dll).

Motivasi

Terdapat beberapa definisi mengenai motivasi yang dikemukakan oleh ahli, diantaranya menurut Nawawi (2005:351) menyatakan bahwa “motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan (kegiatan)”. Mangkunegara (2002:93) menyatakan bahwa “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2009:109) mengemukakan bahwa “motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh individu yang merangsang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Keterkaitan Insentif dengan Motivasi Kerja

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah tujuan perusahaan memiliki kompleksitas yang sangat tinggi dalam pengelolaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Pemberian insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja tenaga kerja. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka tenaga kerja akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Motivasi merupakan subjek yang penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti insentif akan memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan semua tugas dan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adanya upaya yang lebih besar untuk bekerja sebaik mungkin akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan pastinya juga akan berpengaruh terhadap pemberian insentif yang meningkat berarti insentif dapat berperan sebagai motivator untuk berkerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja di dukung oleh pernyataan Rivai (2005:384) bahwa “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”.

Berdasarkan uraian diatas maka pemberian insentif sebagai alat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan yang tinggi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hipotesis

1. Diduga bahwa terdapat hubungan antara variabel insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material dan motivasi kerja.
2. Diduga bahwa salah satu dari variabel insentif material dan insentif non material mempunyai hubungan yang sangat kuat pada motivasi kerja.

METODE

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif kuantitatif, menurut Nazir (2003:63) metode penelitian deskriptif adalah : Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau suatu lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis deskriptif

Analisis ini dapat dipakai untuk mendiskripsikan karakteristik atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan persentase.

b. Analisis Inferensial

1) Analisis regresi berganda

Jenis analisis yang digunakan pertama yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung terhadap dua atau lebih variabel bebas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	1,370			
Insentif material	0,405	5,969	0,000	Signifikan
Insentif non material	0,253	3,231	0,002	Signifikan
R	= 0,753			
<i>R Square</i>	= 0,567			
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,551			
F _{hitung}	= 34,705			
F _{tabel}	= 3,15			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Keterangan: - jumlah data : 56
- Nilai t_{tabel} : 2,000
- Dependen variabel : Motivasi kerja

Sumber : Data diolah.

Dari tabel 1 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,370 + 0,405 X_1 + 0,253 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 1,370, menunjukkan besarnya motivasi kerja, jika insentif material dan insentif non material sebesar nol, maka besarnya motivasi kerja sebesar 1,370.
- Koefisien regresi insentif material (b_1) sebesar 0,405, menunjukkan besarnya pengaruh insentif material terhadap motivasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan insentif material berpengaruh searah terhadap motivasi kerja, yang berarti setiap peningkatan insentif material akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja.
- Koefisien regresi insentif non material (b_2) sebesar 0,253, menunjukkan besarnya pengaruh insentif non material terhadap motivasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan insentif non material berpengaruh searah terhadap motivasi kerja, yang berarti setiap peningkatan insentif non material akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,753; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif material dan insentif non material dengan motivasi kerja sebesar 75,3%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,551. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif material dan insentif non material dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material terhadap motivasi kerja menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai

signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis pertama secara statistik diterima.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa salah satu dari variabel insentif material dan insentif non material mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t insentif material sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel insentif material (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t insentif non material sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,002 < 0,05$), sehingga terbukti variabel insentif non material (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja yaitu dengan melihat besarnya koefisien regresi dari variabel yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka insentif material dengan koefisien regresi sebesar 0,405 berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja dibandingkan insentif non material dengan koefisien regresi sebesar 0,253. Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja

Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik dilakukan oleh suatu perusahaan, sehingga karyawan akan dapat memotivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila pemberian insentif dapat sesuai dengan kebutuhan atau dapat berjalan sesuai dengan

yang diharapkan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja, sehingga tujuan perusahaan yang hendak dicapai terwujud. Selain itu pemberian insentif akan membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud seperti yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini didukung pendapat Nawawi (2006:326) yang menyatakan bahwa imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja/anggota organisasi agar motivasi kerja dan kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif terdiri dari 1) insentif pemerataan, yang diberikan pada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membedakan satu dengan yang lain, misalnya Tunjangan Hari Raya (THR) dan/atau Tunjangan Hari Natal, 2) Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat karyawan bekerja untuk perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sinara (2009) dan Widayakti (2007) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Insentif Material Terhadap Motivasi Kerja

Insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif material merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka

karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Insentif material sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif material dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga karyawan. 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, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja 0,551 atau sebesar 55,1%. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.
2. Hasil uji t diperoleh insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,253. Insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

Saran

1. Sebaiknya PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang tetap memberikan insentif, karena insentif merupakan daya tarik atau perangsang yang berupa insentif material maupun non material, yang digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar semangat dan gairah, sehingga prestasi kerja meningkat.
2. Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan pemberian insentif karena akan berdampak makin meningkatnya prestasi kerja karyawan, di samping itu untuk mempertahankan seorang karyawan perlu diberikan kesejahteraan baik berupa kompensasi, dan fasilitas yang lainnya seperti peralatan kerja, seragam kerja, perjalanan dinas, latihan dan pendidikan karyawan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia buku 2*. Jakarta : Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management: Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2009. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Sarwoto, 1994. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Penelitian Terdahulu:

Sinara. 2009. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Skripsi tidak diterbitkan*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Widyasakti, Perdana. 2007. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang). *Skripsi tidak diterbitkan*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.