

# PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang)

**Robby Bio Bilhamd**  
**Siti Ragil Handayani**  
**Heru Susilo**

Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang

Email: Robbybiobilhamd@gmail.com

## ABSTRACT

*This study is a survey research titled "The Influence of Employee Motivation Incentives (survey on Employee PG. Kebon Agung Malang)" The purpose of this study was to determine the material, non-material incentives and employee motivation, find out whether the material and non-material incentives influence on employee motivation and determine which variable has more influence on work motivation. The analysis tool in this research is multiple linear regression to know significant influence between material and non-material incentives on employee motivation through F test and t test, determine which variable has a stronger influence then used partial correlation value (r). While test questionnaire, used validity and reliability testing. Instrument test results in this study variable incentive of material, non-material incentives and motivation to work is declared valid and reliable. Based on the results of multiple linear regression with the variables of the material, non-material incentives simultaneously significant effect on motivation. Partial variable material incentives, non-material significant effect on employee motivation. Incentives materially greater influence on work motivation karyawan. Sehingga management should be able to maintain the incentives already given as for the way to do is to always be consistent in giving it, there should be a clear program and to increase the incentives.*

**Keywords:** *material incentives, non-material incentives, motivation of employees Work*

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *survey* dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (survey pada Karyawan PG. Kebon Agung Malang)" Tujuan penelitian ini adalah mengetahui insentif materiil dan non materiil dan motivasi kerja karyawan, mengetahui apakah insentif materiil dan non materiil berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja. Alat analisis pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda yaitu mengetahui pengaruh signifikan antara insentif materiil dan non materiil terhadap motivasi kerja karyawan melalui uji F dan uji t, mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh lebih kuat maka digunakan nilai korelasi parsial (*r*). Sementara menguji kuesioner, digunakan uji validitas dan uji reabilitas. Hasil uji instrument pada penelitian ini untuk variable insentif materiil dan insentif non materiil serta motivasi kerja dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda dengan variabel insentif materiil dan non materiil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Secara parsial variabel insentif materiil, non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Insentif materiil lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga sebaiknya pihak manajemen dapat mempertahankan insentif yang sudah diberikan adapun cara yang dilakukan adalah dengan selalu konsisten dalam memberikannya, sebaiknya ada program yang jelas dan untuk dapat meningkatkan insentif yang diberikan.

**Kata Kunci:** *Insentif materiil, insentif non materiil, motivasi Kerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan mendapatkan laba atau profit yang tinggi. Balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi (Hasibuan, 2009:118). Banyak perusahaan yang meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (Simamora, 2004:510). Selain itu, tidak sedikit karyawan yang lebih menyukai bayaran mereka terkait dengan kinerja, memperkuat motivasi perusahaan untuk menerapkan sistem imbalan semacam ini. Tujuan insentif diberikan dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya kepada perusahaan yang melebihi standart, dalam hal dapat berupa insentif materiil dan insentif non materiil (Siagian, 2003:258).

## KAJIAN PUSTAKA

### Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Ada berbagai pendapat tentang pemaknaan insentif ini, seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2003:252).

### Tujuan Insentif

Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar (Handoko, 2001:176).

### Jenis Insentif

Ada berbagai macam jenis insentif yang dapat kita temui., yaitu:

- a. *Financial* insentif, adalah suatu insentif yang diberikan kepada seseorang pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.
- b. *Non-financial* insentif, adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar, hadiah-hadiah atau anugerah lainnya tidak dalam bentuk uang. (Abdulrachman, 1991:483).

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, yaitu tenaga dari dalam manusia yang telah menyebabkan manusia bertindak sebagai tenaga

pendorong dari dalam, yang tertuju pada tujuan tertentu yang hendak dicapai (As'ad, 2001:45).

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mendorong motivasi adalah (Gisella Hagemen 1993: 39):

- a. Adanya rangsangan kebutuhan akan materi.
- b. Pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis, termasuk di dalamnya umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggungjawab dan partisipasi.
- c. Pemenuhan kebutuhan intelektual, seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan.
- d. Kualitas dan fasilitas ruangan untuk bekerja.

### Hubungan Antara Insentif dan Motivasi kerja

Pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun (Hasibuan, 2009:179).

### Model Konsep dan Model Hipotesis

#### 1. Model Konsep

Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas (Nazir, 2003: 123).

#### 2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010:64).

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sesuai dengan namanya dalam pendekatan kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik

apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain (Arikunto, 2002:10).

### Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 1995:152).

### Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan sampel ini sangat penting karena mewakili populasi penelitian. Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2010:57).

### Konsep, Variabel, Definisi Operasional, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran.

Konsep adalah istilah dengan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial (Singarimbun (1995:33). Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Konsep dapat diturunkan sebagai variabel dengan jalan memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri (Nazir, 2003:123). Variabel bebas Variabel bebas dari penelitian ini adalah variabel Insentif materiil ( $X_1$ ), dan Insentif non materiil ( $X_2$ ). Variabel terikat Variabel terikat dalam penelitian ini hanya satu yaitu motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Definisi Operasional Variabel Proses seorang peneliti dalam memulai penelitiannya dapat dilakukan secara deduktif, bertolak dari sebuah teori, atau peneliti tersebut mengawali penelitiannya dari observasi empiris. Pada saat tertentu akan menghadapi variabel-variabel yang akan membantu dalam memperoleh pengertian atau melakukan *explanatory*, prediksi, dan kontrol.

### Skala pengukuran

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:93).

### Teknik Pengumpulan Data

#### Sumber Data

Sumber data diartikan sebagai subjek dari mana data diperoleh (Arikunto, 2002:107).

### Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Kuesioner
- Wawancara
- Dokumentasi

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1995:122). Pengujian validitas ini menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* (Singarimbun dan Effendi, 1995: 137) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi  
 $x$  = skor jawaban setiap item  
 $y$  = skor total  
 $n$  = jumlah sampel

### Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha* (Arikunto, 2002:171),

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_0^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{ii}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya pertanyaan  
 $\sum \sigma_0^2$  = jumlah varians butir  
 $\Sigma$  = varians total

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Hasan, 2006:74),

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- $Y$  = Variabel terikat (Prestasi Kerja)  
 $a$  = Konstanta (intercept)  
 $X_1, X_2$  = Variabel Bebas (Insentif)  
 $b_1, b_2$  = Koefisien regresi parsial  
 $e$  = Variabel Error

### Uji F

Menurut Hasan (2006:107), rumus yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Pendekatan distribusi probabilitas

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

**Uji t**

$$t = \frac{b_i}{Sb_i} \quad (\text{Sudjana, 2002:111})$$

$b_i$  = Estimasi Xi

$Sb_i$  = Simpangan baku koefisien regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
			$\alpha = 5\%$	
Insentif Materiil (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,898	0,195	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,700	0,195	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,821	0,195	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,504	0,195	Valid
Insentif Non Materiil (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,874	0,195	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,907	0,195	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,728	0,195	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,645	0,195	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,883	0,195	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,793	0,195	Valid
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,362	0,195	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,567	0,195	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,725	0,195	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,725	0,195	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,698	0,195	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,559	0,195	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,471	0,195	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,317	0,195	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,435	0,195	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,291	0,195	Valid

Berdasarkan Tabel 1. diatas, hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% atau pada tingkat signifikan 5 % nilai r kritis pada Tabel *product moment* sebesar 0.195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua nilai korelasi atau r hitung lebih besar dari nilai kritis hal ini menunjukkan bahwa instrumen atau pertanyaan yang ada adalah valid dan bisa digunakan untuk mengukur variabel yang diinginkan.

## Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Alpha	Keterangan
Insentif Materiil (X <sub>1</sub> )	0,684	Reliabel
Insentif Non Materiil (X <sub>2</sub> )	0,696	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,656	Reliabel

Berdasarkan hasil Uji reliabilitas dalam Tabel 2. diatas didapatkan hasil, yaitu pada masing-masing indikator memiliki nilai koefisien reliabilitas (*alpha*) lebih besar dari nilai pembandingan yang sebesar 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian tersebut adalah reliabel.

## Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yang digunakan untuk mengetahui Insentif Materiil (X<sub>1</sub>), Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PG. Kebon Agung Malang. Insentif Materiil (X<sub>1</sub>). Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden mengenai Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) dengan item pernyataan Bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sesuai dengan motivasi kerja karyawan (X<sub>1.1</sub>) yang disajikan dalam Tabel distribusi frekuensi pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3. Insentif Materiil (X<sub>1</sub>)**

Item	Jawaban Responden										Σ	%
	Sangat Sesuai		Sesuai		Ragu-ragu		Tidak Sesuai		Sangat Tidak Sesuai			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
X <sub>1.1</sub>	15	13.6	37	33.6	39	35.4	17	15.4	2	1.8	110	100.
X <sub>1.2</sub>	18	16.4	74	67.2	14	12.7	2	1.8	2	1.8	110	100.
X <sub>1.3</sub>	22	20.	42	38.1	37	33.6	6	5.5	3	2.7	110	100.
X <sub>1.4</sub>	51	46.	49	44.5	4	3.6	5	4.5	1	0.9	110	100.

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa pada item pertama yaitu Bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sesuai dengan motivasi kerja karyawan (X<sub>1.1</sub>) Item kedua pada insentif material yaitu Bantuan pengobatan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas-tugas kerja karyawan (X<sub>1.2</sub>) sebanyak 18 Pada item Tunjangan hari raya (THR) yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan saat hari raya (X<sub>1.3</sub>). Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden mengenai Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) dengan item pernyataan Piagam penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kinerja karyawan yang maksimal (X<sub>2.1</sub>) , Pujian dari atasan yang di terima, sesuai

dengan tugas yang karyawan selesaikan dengan baik (X<sub>2.2</sub>), Promosi dan pengembangan diri yang diberikan perusahaan, sesuai dengan kemampuan karyawan yang meningkat dalam bekerja (X<sub>2.3</sub>), Pemberian tanggung jawab dan kepercayaan yang lebih besar yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sesuai dengan harapan karyawan dalam bekerja (X<sub>2.4</sub>), Jam kerja yang ditetapkan perusahaan, sesuai dengan standart karyawan dalam bekerja (X<sub>2.5</sub>), Pemberian fasilitas K3 (Keselamatan Kerja Karayawan) sesuai dengan harapan karyawan (X<sub>2.6</sub>) yang disajikan dalam Tabel distribusi frekuensi pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4. Insentif Non Material (X<sub>2</sub>)**

Item	Jawaban Responden										Σ	%
	Sangat Sesuai		Sesuai		Ragu-ragu		Tidak Sesuai		Sangat Tidak Sesuai			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Jumlah	%		
X <sub>2.1</sub>	41	37.2	34	30.9	26	23.6	7	6.3	2	1.8	110	100.
X <sub>2.2</sub>	2	1.82	74	67.2	28	25.4	4	3.6	2	1.8	110	100.
X <sub>2.3</sub>	4	3.64	46	41.8	55	50.0	2	1.8	3	2.7	110	100.
X <sub>2.4</sub>	10	9.09	70	63.6	25	22.7	3	2.7	2	1.8	110	100.
X <sub>2.5</sub>	6	5.45	71	64.5	28	25.4	4	3.6	1	0.9	110	100.
X <sub>2.6</sub>	9	8.18	70	63.6	26	23.6	3	2.7	2	1.82	110	100.

Berdasarkan tabel 4. Frekuensi Jawaban Responden atas masing-masing item variabel pemberian insentif Non materiil (X<sub>2</sub>), dapat diketahui bahwa pada item pertama yaitu Piagam penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kinerja **karyawan yang maksimal (X<sub>2.1</sub>)** dari 110 responden sebanyak 41 orang responden (37,27%) menyatakan sangat sesuai, sebanyak 34 orang responden (30,91%) menyatakan sesuai, sebanyak 26 orang responden (23,64%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 7 orang responden (6,36%) menyatakan tidak sesuai, sebanyak 2 orang responden (1,82%) menyatakan sangat tidak sesuai. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 41 orang menyatakan Sangat Sesuai. Pada item pernyataan kedua mengenai **Pujian dari atasan yang di terima, sesuai dengan tugas yang karyawan selesaikan dengan baik (X<sub>2.2</sub>)** dari 110 orang responden sebanyak 2 responden (1,82%) menyatakan sangat sesuai, 74 responden (67,27%) menyatakan Sesuai, 28 orang responden (25,45%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4 orang responden (3,64%) menyatakan tidak sesuai dan 2 responden (1,82%) menyatakan

sangat tidak sesuai, Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 74 orang menyatakan sesuai.

Pada item pernyataan ketiga mengenai **Promosi dan pengembangan diri yang diberikan perusahaan, sesuai dengan kemampuan karyawan yang meningkat dalam bekerja (X<sub>2.3</sub>)** sebanyak 4 responden (3,64%) menyatakan sangat sesuai, 46 responden (41,82%) menyatakan Sesuai, 55 orang responden (50%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 orang responden (1,82%) menyatakan tidak sesuai dan 3 responden (2,73%) menyatakan sangat tidak sesuai. Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 74 orang menyatakan sesuai, hal ini menunjukkan bahwa berkaitan dengan masalah promosi dan pengembangan diri karyawan pada PG. Kebon Agung Malang masih belum dapat membuat karyawan yakin bahwa program tersebut terlaksana dengan baik. hal ini karena untuk program pengembangan diri yang diberikan oleh pihak perusahaan sangat.

Pada item pernyataan keempat mengenai **Pemberian tanggung jawab dan kepercayaan yang lebih besar yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sesuai dengan harapan karyawan dalam bekerja (X<sub>2.4</sub>)** dari 110 orang responden sebanyak 10 responden (9,09%) menyatakan sangat sesuai, 70 responden (63,64%) menyatakan Sesuai, 25 orang responden (22,73%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 orang responden (2,73%) menyatakan tidak sesuai dan 2 responden (1,82%) menyatakan sangat tidak sesuai, Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 70 orang menyatakan sesuai, hal ini menunjukkan bahwa salah satu hal yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja adalah adanya pemberian kepercayaan yang lebih besar dari perusahaan untuk karyawan. Menurut karyawan tanggung jawab dan kepercayaan yang lebih besar dari perusahaan merupakan bukti bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan yang diakui oleh perusahaan. Pada item pernyataan kelima mengenai **Jam kerja yang ditetapkan perusahaan, sesuai dengan standart karyawan dalam bekerja (X<sub>2.5</sub>)** dari 110 orang responden sebanyak 6 responden (5,45%) menyatakan sangat sesuai, 71 responden (64,55%) menyatakan Sesuai, 28 orang responden (25,45%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4 orang responden (3,64%) menyatakan tidak sesuai dan 1 responden (0,91%) menyatakan sangat tidak sesuai, Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 71 orang menyatakan sesuai. Pada item pernyataan keenam mengenai **Pemberian fasilitas K3 (Keselamatan Kerja Karayawan) sesuai dengan harapan karyawan**

(X2.6) dari 110 orang responden sebanyak 9 responden (8.18%) menyatakan sangat sesuai, 70 responden (64.55%) menyatakan Sesuai, 26 orang responden (23.64%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 orang responden (2.73%) menyatakan tidak sesuai dan 2 responden (1.82%) menyatakan sangat tidak sesuai, Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 70 orang menyatakan sesuai, hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan Pemberian fasilitas K3 (Keselamatan Kerja Karayawan) sudah sesuai standart keselamatan karyawan. Selain merupakan salah satu sumber motivasi bagi karyawan fasilitas K3 menurut karyawan juga menjadi salah satu hal yang membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja.

**Tabel 5. Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Item	Jawaban Responden										Σ	%
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Y1	52	47.27	48	43.64	4	3.64	5	4.55	1	0.91	110	100
Y2	19	17.27	68	61.82	18	16.36	3	2.73	2	1.82	110	100
Y3	12	10.91	42	38.18	38	34.55	15	13.64	3	2.73	110	100
Y4	9	8.18	42	38.18	40	36.36	16	14.55	3	2.73	110	100
Y5	14	12.73	36	32.73	42	38.18	16	14.55	2	1.82	110	100
Y6	14	12.73	76	69.09	14	12.73	2	1.82	2	1.82	110	100
Y7	3	2.73	70	63.64	32	29.09	4	3.64	1	0.91	110	100
Y8	8	7.27	71	64.55	27	24.55	2	1.82	2	1.82	110	100
Y9	4	3.64	71	64.55	30	27.27	4	3.64	1	0.91	110	100
Y10	9	8.18	68	61.82	29	26.36	2	1.82	2	1.82	110	100

Berdasarkan tabel 5. distribusi frekuensi Jawaban Responden atas masing-masing item variabel motivasi kerja Karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pada item pertama yaitu **Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Y1)** dari 110 responden sebanyak 52 orang responden (47,27%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 orang responden (43.64%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang responden (3.64%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 orang responden (4.55%) menyatakan tidak setuju, dan hanya 1 orang responden (0.91%) menyatakan sangat tidak setuju. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 52 orang menyatakan Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PG. Kebon Agung Malang sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik .

Pada item kedua yaitu **Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat (Y2)**

dari 110 responden sebanyak 19 orang responden (17.27%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 68 orang responden (61.82%) menyatakan setuju, sebanyak 18 orang responden (16.36%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 orang responden (2.73%) menyatakan tidak setuju, dan hanya 2 orang responden (1.82%) menyatakan sangat tidak setuju. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 68 orang menyatakan Setuju. Pada item ketiga yaitu **Karyawan memiliki cara yang tepat menyelesaikan pekerjaannya (Y3)** dari 110 responden sebanyak 12 orang responden (10.91%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 orang responden (38.18%) menyatakan setuju, sebanyak 38 orang responden (34.55%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 orang responden (13.64%) menyatakan tidak setuju, dan hanya 3 orang responden (2.73%) menyatakan sangat tidak setuju. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 42 orang menyatakan Setuju. Pada item keempat yaitu **Karyawan memiliki ide yang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan (Y4)** dari 110 responden sebanyak 12 orang responden (10.91%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 orang responden (38.18%) menyatakan setuju, sebanyak 38 orang responden (34.55%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 orang responden (13.64%) menyatakan tidak setuju, dan hanya 3 orang responden (2.73%) menyatakan sangat tidak setuju. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 42 orang menyatakan Setuju.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t Statistik	t Signifikan	r partial
X <sub>1</sub> Insentif Materiil	1,486	25,837	0,000	0,928
X <sub>2</sub> Insentif Non Materiil	0,543	13,384	0,000	0,791
Konstanta	2,623			
Multiple R	0,934			
R Square	0,872			
F Statistik	363,515			
Sig.	0,000			

Berdasarkan Tabel 6. diatas maka dapat dibuat suatu model persamaan regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel karakteristik budaya organisasi (X) dengan variabel kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,623 + 1,486X_1 + 0,543X_2 + e$$

Sesuai persamaan diatas maka hasil perhitungan ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

$a = 2,623$  : Merupakan konstanta ( $a$ ) yang menunjukkan bahwa apabila tanpa dipengaruhi oleh variabel ( $X$ ) Insentif Materiil dan insentif non materiil maka prediksi nilai motivasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang adalah sebesar 2,623.

$b_1 = 1,486$  : Merupakan *slope* (kemiringan) atau koefisien arah variabel insentif materiil ( $X_1$ ) yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang ( $Y$ ). Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 1,486 dengan tanda yang positif, berarti jika insentif materiil ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan dari sesuai menjadi sangat sesuai maka motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) PG. Kebon Agung Malang akan meningkat sebesar 1,486 kali perubahan insentif materiil tersebut.

### Koefisien korelasi

Perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ) sebagaimana pada Tabel 4.18 diatas yaitu dari analisis regresi diperoleh nilai sebesar 0,934 yang berarti bahwa keeratan hubungan antara insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang adalah sebesar 0,934 merupakan nilai yang positif. Koefisien korelasi sebesar 93,4 % menunjukkan nilai koefisien yang tinggi karena sudah mendekati 1, jadi hubungan insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang adalah sangat erat.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan salah satu alat yang dapat dijadikan pengukuran besarnya prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan demikian maka dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi yang digunakan. Secara verbal,  $R^2$  mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam  $Y$  yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien Determinasi atau  $R^2$  mempunyai besaran yang batasnya adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Suatu  $R^2$  sebesar 1 berarti suatu kecocokan sempurna, sedangkan  $R^2$  yang bernilai nol tidak ada hubungan antara variabel terikat dengan variabel yang menjelaskan. Pada persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,872.

### Uji Hipotesis I (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ) secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel

motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang ( $Y$ ).

Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Variabel insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang .

$H_a$  : Variabel insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

Penentuan Nilai Kritis ( F Tabel ).

Nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%;  $Df_1=4$ ;  $Df_2=(N-k-1)=110 - 4 - 1 = 105$  adalah 2,45

Penentuan Nilai F Hitung Nilai F hitung diperoleh dari rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Dimana:  $R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = banyaknya variabel bebas

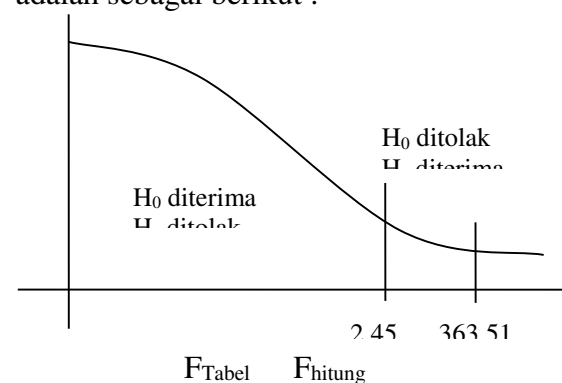
$n$  = jumlah sampel

Nilai F hitung diketahui sebesar 363,515 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Pengambilan Keputusan.

Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 363,515 > nilai  $F_{Tabel}$  sebesar 2,45, maka diputuskan untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, artinya variabel insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

Adapun gambar dari hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kurva Uji F Variabel Karakteristik Budaya Organisasi**

Sebagaimana pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_0$  pada tingkat signifikan 5% yang berarti bahwa insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang .

### Uji Hipotesis I (Uji t)

Selanjutnya perlu dilakukan pengujian tentang koefisien regresi, yang bertujuan untuk memastikan apakah variabel insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ) secara individu berpengaruh nyata terhadap nilai variabel motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang . Adapun langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ), terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y)

$H_a$  : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif materiil ( $X_1$ ), insentif non materiil ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y)

Penentuan Nilai t Hitung.

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:  $b$  = koefisien regresi

$S_b$  = standar error koefisien regresi

Penentuan Nilai t Tabel.

Penentuan Nilai Kritis t, penentuan nilai kritis t,

yang diperoleh dari distribusi t pada  $\frac{\alpha}{2}$ ,  $k=2$  dan

$Df = (N-k-1) = 110 - 4 - 1 = 105$  adalah 1,980.

Pengambilan Keputusan.

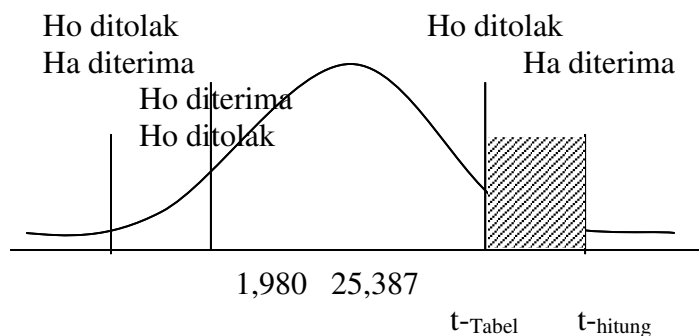
Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t Tabel pada  $\alpha 5\%$ . Untuk lebih jelasnya disajikan pada Tabel berikut :

**Tabel 7. Perbandingan Nilai t<sub>hitung</sub> 1**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub>	Sig.	Keterangan
1. $X_1$ Insentif Materiil	25,837	1,980	0,00	Signifikan
2. $X_2$ Insentif Non Materill	13,384	1,980	0,00	Signifikan

Adapun hasil pengujian secara parsial sebagaimana pada Tabel 7. hasil analisis regresi untuk variabel  $X_1$  (Insentif Materiil) nilai t-hitung sebesar 25,837 dengan tingkat signifikan 0.025% dan derajat bebas  $n-1 = 110$  diperoleh nilai t-Tabel sebesar 1,980 (untuk uji dua sisi), oleh karena nilai t-hitung > t-Tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel  $X_1$  (insentif materiil) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang

Bentuk hasil pengujian ini sebagaimana pada gambar berikut ini:

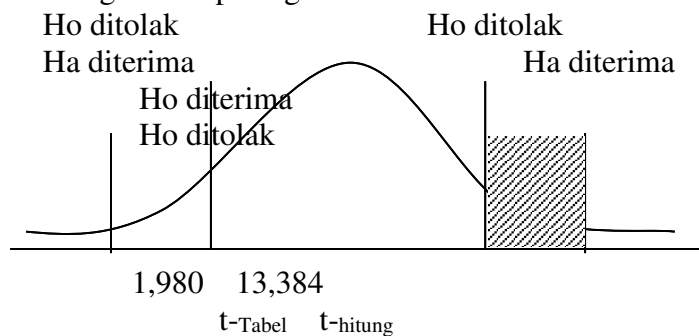


**Gambar 2. Kurva Uji t Variabel Inovasi dan pengambilan resiko ( $X_1$ )**

Sebagaimana pada gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung berada pada di daerah penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_0$  pada tingkat signifikan 0.025% yang berarti bahwa  $X_1$  (insentif materiil) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang .

Untuk variabel  $X_2$  (insentif non materiil) nilai t-hitung sebesar 13,384 dengan tingkat signifikan 0.025% dan derajat bebas  $n-1 = 110$  diperoleh nilai t-Tabel sebesar 1,980 (untuk uji dua sisi), oleh karena nilai t-hitung lebih besar dari t-Tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel  $X_2$  (insentif non materiil) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang .

Adapun bentuk hasil pengujian ini sebagaimana pada gambar berikut ini:



**Gambar 3. Kurva Uji t variabel Perhatian Kerincian ( $X_2$ )**

### Uji Hipotesis II (Koefisien Korelasi parsial)

Sebagaimana telah diajukan sebelumnya hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik budaya organisasi orientasi hasil ( $X_3$ ) lebih kuat pengaruhnya dari karakteristik budaya organisasi yang lain maka hal ini perlu dilakukan pengujian melalui nilai koefisien korelasi partial untuk masing-masing variabel. Adapun nilai  $r$  partial masing-masing variabel adalah sebagai berikut :



**Tabel 8. Nilai koefisien korelasi parsial (*r partial*) Insentif materiil dan insentif non materiil Terhadap motivasi kerja karyawan**

Variabel	Koefisien korelasi parsial ( <i>r partial</i> )	Prosentase (%)
X <sub>1</sub> insentif materiil	0,928	92,8%
X <sub>2</sub> insentif non materiil	0,791	79,1%

Berdasar tabel 8. diatas variabel insentif materiil (X<sub>1</sub>), mempunyai nilai koefisien korelasi paling besar = 0,928 (92,8%). Hal ini menunjukkan bahwa insentif materiil (X<sub>1</sub>) lebih kuat pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijabarkan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut; Dari hasil uji t pada insentif material (X<sub>1</sub>).dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 25,387 dengan signifikan t 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 berarti insentif materiil (X<sub>1</sub>)memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat difahami, disebabkan oleh usia perusahaan yang tergolong sudah lama *exis* , sehingga masa kerja karyarwannya pun juga sudah lama, jadi insentif material (X<sub>1</sub>) sudah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Selain itu, suatu hal yang wajar bilamana terdapat suatu hal yang diinginkan karyawan dari pekerjaannya.

Dilihat dari hasil uji t pada variabel insentif non material (X<sub>2</sub>) dapat di lihat bahwa t hitung sebesar 2,167 dengan signifikan 0.004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 berarti insentif non material mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin banyak insentif non material di berikan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih meningkat.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai Pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif materiil (X<sub>1</sub>) dan insentif non materil yang ada pada PG. Kebon Agung Malang adalah sesuai. Motivasi kerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang termasuk dalam kategori tinggi hal ini

ditunjukkan dengan kesetujuan karyawan pada masing-masing item pernyataan.

2. Insentif materiil (X<sub>1</sub>) dan insentif non materiil berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan regresi linear berganda melalui Uji F menghasilkan nilai F<sub>hitung</sub> (363,515) lebih besar dari F<sub>tabel</sub> (2,45) dan Uji t yang menghasilkan nilai t<sub>hitung</sub> variabel insentif materiil (25,387), variabel insentif non materiil (13,384), lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (1,980).
3. Melalui perhitungan r parsial diketahui nilai untuk variabel insentif materiil (X<sub>1</sub>) sebesar 0,928 lebih besar dari nilai r parsial untuk variabel yang lain. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel insentif materiil (X<sub>1</sub>) lebih kuat pengaruhnya dari pada insentif non materiil.

### Saran

#### 1. Bagi Perusahaan.

Insentif materiil (X<sub>1</sub>) insentif non materiil (X<sub>2</sub>) sudah sesuai menurut karyawan maka sebaiknya pihak manajemen dapat mempertahankan sehubungan dengan hal tersebut adapun cara yang bisa dilakukan adalah dengan selalu konsisten dalam memberikannya, dan sebaiknya ada program yang jelas untuk dapat meningkatkan insentif yang diberikan.

#### 2. Bagi Pihak Lain

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,872 artinya variabel insentif materiil dan insentif non materiil mampu menjelaskan perubahan motivasi kerja karyawan sebesar 87,2% sedangkan sisanya sebesar 13,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan dengan meneliti variabel-variabel lain (selain variabel insentif materiil dan insentif non materiil yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Variabel-variabel lain tersebut seperti pelatihan dan lain-lain, sebagaimana menurut Alwi (2001;228) suatu program pelatihan dikatakan berhasil apabila peserta mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan motivasi dalam bekerja. Selain itu menurut Mangkunegara (2003:67–69) bahwa terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi, Dan *Human Performance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Abdulrachman. 1991. *Ensiklopedi Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P.M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichsan, Achmad Fahrudin. 2009. *Penagaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Pesero) Malang*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 2003. *MSDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univeristy.
- Pandu, Palagan. 2009. *Skripsi: Penagaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Perusahaan Raket Abadi Malang*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Prishatmoko, Vian. 2007. *Skripsi: Penagaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja pada PG. Kebon Agung Malang*. Skripsi Fakultas Ilmu Admnistrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sanusi, A. 2003. *Metode Penelitian Praktis*. Malang: Buntara Media.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, P.S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Bagian

Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.