

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADAPT. TELKOM AKSES MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**  
**YOLANDA SAFITRI**  
**NPM: 1405161081**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

#### MEMUTUSKAN

Nama : YOLANDA SAFITRI  
N P M : 1405161081  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

#### TIM PENGUJI

Pengaji I

NEL ARIANTY, S.E., MM

Pengaji II

NADIA IKHA PURNAMA, S.E., M.Si

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : YOLANDA SAFITRI  
NPM : 1405161081  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : YOLANDA CAPITRI

NPM : 1405161091

Konsentrasi : MSDM

Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perekonomian/Manajemen) 188341

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bawa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang moja kijau sejoga cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Projek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat pertama dengan kesadaran sendiri

Medan ..... 20.

Pembuat Pernyataan

METERAI (1)  
TEMPEL

SC280AEP2007112001

6000

 YOLANDA CAPITRI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS  
FAKULTAS  
PROGRAM STUDI  
JENJANG

: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
: EKONOMI DAN BISNIS  
: MANAJEMEN  
: STRATA SATU (S-I)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG , SE, M.SI  
DOSEN PEMBIMBING : WILLY YUSNANDAR S.E., M.Si.

NAMA MAHASISWA  
NPM  
KONSENTRASI  
JUDUL SKRIPSI

: YOLANDA SAFITRI  
: 1405161081  
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
: PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES  
MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
12/3/18	Skripsi di terima.	/	
14/3/18	ABSTRACT	/	
16 / 3	DATA DARI Masing-masing VARIABEL di periksa kembali.	/	
18	DAFTAR REFERENSI di sesuaikan dengan hasil penelitian	/	
19/3/18		/	
20/3/18	Ac untuk ikut sidang Meja Hijau	/	

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR S.E., M.Si.

Medan, Maret 2018  
Diketahui/ Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG , SE, M.

## ABSTRAK

**Yolanda Safitri. NPM. 1405161081. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan dan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian MSDM yang ada di PT. Telkom Akses Medan berjumlah 43 orang. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu 43 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,301)  $> t_{tabel}$  (1,683), dengan taraf signifikan  $0,044 < 0,05$ . Nilai 2,301 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,267)  $> t_{tabel}$  (1,683), dengan taraf signifikan  $0,029 < 0,05$ . Nilai 2,267 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb

Alhamdulillah puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi dengan judul "**Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan**" Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Dalam kesempatan ini Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktunya dan telah memberikan bantuan dan bimbingan. Oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua tercinta Ayahanda Ujang Supriadi dan Ibunda Satimah Sibuea tercinta, serta Adik-adikku tersayang, dan orang terkasih Ricky Imam Taufik Siregar. Atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun materil yang telah diberikan kepada Penulis.
2. Bapak Dr, Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., Msi. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syafaruddin S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Willy Yusnandar S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan bagi penulis dalam proses menyelesaikan Skripsi ini.
8. Pimpinan Perusahaan PT.Telkom Akses Medan yang telah banyak membantu saya dalam penelitian Skripsi ini
9. Seluruh dosen dan staf di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Teman-teman Organisasi PMM yang telah membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Kepada Teman-teman terkasih kos 28 C, Yunita sari, Vebby Yulica, Haznita Utami, Sri Ayu Latifah, Saumi Fitrianti Siregar, Wahyu Purnama, dan Herlina Agustia yang telah mendukung Penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabat tersayang Suci Musada, Nabila safira Ramadhani dan Afrianti Ardilla, Tengku Rini Izzati, Irma Yatika, Dian dan Selvi Nasution yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi materi maupun penulisannya. Dalam hal ini kritik dan

saranyang bersifat membangun sangat Penulis harapkan sebagai masukan yang berharga dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata Penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan, khususnya bagi Penulis sendiri.

Medan, Maret 2018

**YOLANDA SAFITRI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Arti Penting Kinerja .....	10
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2. Insentif.....	14
a. Pengertian Insentif.....	14
b. Sistem Insentif .....	15
c. Sistem Pemberian Insentif .....	17
d. Tujuan Pemberian Insentif .....	18

e. Indikator Incentif.....	18
3. Motivasi.....	22
a. Pengertian Motivasi.....	22
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
c. Teori-teori Motivasi Kerja .....	27
d. Indikator-indikator motivasi .....	31
B. Kerangka Konseptual.....	33
C. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Definisi Operasional .....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
A. Hasil Penelitian .....	63
B. Pembahasan .....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel III.1. Indikator Kinerja .....	35
Tabel III.2. Indikator Motivasi .....	36
Tabel III.3. Indikator Disiplin Kerja.....	36
Tabel III.4. Waktu Penelitian .....	36
Tabel III.5. Skala Likert.....	38
Tabel IV.1. Skala Likert.....	46
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y) .....	48
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Insentif ( $X_1$ ).....	49
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	50
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel IV.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.10. Uji t Variabel $X_1$ terhadap Y .....	55
Tabel IV.11. Uji t Variabel $X_2$ terhadap Y .....	56
Tabel IV.12. Uji F .....	57
Tabel IV.13. Uji Determinasi .....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar II.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar II.3. Kerangka Konseptual.....	33
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data .....	51
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas.....	53

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu insentif dan motivasi. Menurut Sarwoto (2012, hal. 144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksananya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih

meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses itu relatif konstan bahkan cendrung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Perkembangan jaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindaknya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena

dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan.

Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2012, hal. 93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi di sini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT. Telkom Akses kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada PT. Telkom Akses dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda.

Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal. Karyawan

belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Dari dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.oleh karena itu penulis memilih judul **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.**

### **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasi masalahnya dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif yang diberikan PT. Telkom Akses kepada karyawan belum seluruhnya merata.
2. Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal.
3. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada insentif dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

## **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
3. Apakah ada pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

### a. Manfaat teoritis

Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang motivasi insentif dan kinerja karyawan.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan, pedoman pengambilan kebijakan perusahaan teradap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan insentif.

### c. Manfaat Bagi pihak lain

Sebagai acuan bagi penelitian lain untuk masalah yang sama maupun yang berkait dengan masalah penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritas**

##### **1. Kinerja karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang di sebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya”.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011, hal. 196) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula di artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Dengan kinerja yang baik tentu akan menguntungkan kedua bela pihak baik karyawan ataupun

perusahaan Karena apabila hal demikian itu tercapai maka keharmonisan tercapai.

Menurut Robbins dalam Rezza Amelia (2013, hal. 2) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang di tetapkan”. Sedangkan menurut Taurisa dan Ratnawati (2012, hal. 172):

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang di lakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi demi tercapainya suatu organisasi sesuai yang di inginkan berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa:Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor

motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapatan Keith Davis yang merumuskan bahwa:

1. *Human performance* = *Ability* + *motivation*
2. *Motivation* = *Attitude* + *situation*
3. *Ability* = *Knowledge* + *skill*.

Adapun pendapat lain menurut Mathis dan Jackson dalam Reza Amelia (2013, hal. 3) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang sangat termasuk kemampuan individual adalah:
  - a. Bakat
  - b. Minat
  - c. Faktor kepribadian
- 2) Tingkat usaha yang di curahkan, komponennya berupa:
  - a. Motivasi
  - b. Etika kerja
  - c. Kehadiran
  - d. Rancangan tugas
- 3) Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu:
  - a. Pelatihan dan pengembangan
  - b. Peralatan dan teknologi
  - c. Standar kinerja
  - d. Manajemen dan rekan kerja

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi

kinerja baik karyawan maupun perusahaan dan di antaranya yaitu tingkat keterampilan. Kompetisi dan komitmen karyawan dukungan yang di berikan oleh alasan maupun sesama karyawan, sistem pengelolaan dan penanganan konflik, sistem kerja dan fasilitas yang di berikan, lingkungan internal dan eksternal serta budaya kerja kebiasaan dalam aktivitas kerja perusahaan.

### c. Arti Penting Kinerja

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan belikan kepada mereka. Jika kinertja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masalalu relative terhadap standart kinerjanya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifst yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidak hadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan ada penilaian kinerja maka karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi prilaku di masa yang akan datang. Para pekerja juga ingin umpan balik yang bersifat positif atas hasil yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun pada kenyataannya hasil dari penilaian kinerja tersebut masih lebih banyak berupa koreksi dan keritik saja.

Selain itu penilaian menurut Kaswan (2012, hal. 211) bahwa penilaian kinerja di perlukan karena sejumlah alasan, yang di antaranya:

- 1) Mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis,
- 2) Memotivasi dan menghargai karyawan,
- 3) Member umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya,
- 4) Memelihara hubungan yang adil dalam kelompok,
- 5) Membina dan mengembangkan karyawan,
- 6) Mematuhi aturan kesempatan kerja yang setara,

Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja merupakan sistem yang sampai saat ini masih di perdebatkan bahkan dalam organisasi yang hirarki. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini penilaian kinerja adalah proses yang di gunakan organisasi untuk memulai kinerja karyawan.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011, hal. 75) unsur-unsur dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah:

- 1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 2) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang di ukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

## 3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minuman. Kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat , benar dan tepat.

## 4) Sikap

Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bias dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bias kita lakukan adalah mendefenisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap

sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan .

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja karyawan McClelland dalam Mangunegara (2011, hal. 68) mengemukakan 6 karakter dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

- 1) Pertama, memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- 2) Kedua, berani mengambil resiko.
- 3) Ketiga, memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasinya.
- 5) Kelima, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dengan di ketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin dicapai dengan mengupayakan keenam indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

## 2. Insentif

Gaji atau upah merupakan pembayaran tetap yang diterima seorang pegawai sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang dengan deskripsi tugas tertentu. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga, untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

### a. Pengertian Insentif

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002, hal. 265) mengatakan Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Diperkuat oleh pernyataan Sarwoto (2012 : 144) insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Insentif adalah dorongan untuk mencapai lebih banyak output kerja untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra

tersebut Winardi (2001, hal. 373).

Uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Oleh sebab itu insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan memberikan kinerja yang besar bagi perusahaan.

### **b. Sistem Insentif**

Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial dan eksekutif. Menurut Marwan Syah dan Mukaram (2012, hal. 146) terdapat beberapa indikator insentif yang lazim dijumpai adalah sebagai berikut:

#### *1. Piece work (Upah per output)*

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

#### *2. Production bonuss (Bonus Produksi)*

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan tas dasar tarif per unit produktivitas diatas

standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

3. *Commisions* (komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.

4. *Maturity curve* (kurva kematangan)

Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

5. *Merit raises* (upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.

6. *Nomonetary incentives* (insentif non materi)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

7. *Executives incentives* (Insentif Eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objektives.

### c. Sistem Insentif

Cara dan system insentif dapat berhasil dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar dari insentif, seperti yang dikatakan oleh Heidjrahman yang dikutip oleh A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2002, hal. 90) yaitu:

Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri

1. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi
2. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
3. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya
4. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat

Menurut Henri Simamora (2004, hal. 635) perancangan program insentif yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Sederhana, aturan system insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti
2. Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif
3. Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif)
4. Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.

**d. Tujuan Insentif**

Tujuan utama dari 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 produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan insentif seringkali gagal karena :

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah
2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah

**e. Indikator Insentif**

Sarwoto (2012, hal. 144), mengemukakan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut:

**a) Bonus**

- Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

**b) Komisi**

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

- Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

c) Kompensasi

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

d) Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

Pada dasarnya, insentif dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

- Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang karyawan. Cara ini dapat digunakan bilaman sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaan karyawan yanng bersangkutan.

- Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.

- Gabungan waktu

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja yang dilaksanakan dengan baik.

Insentif material yang diberikan oleh perusahaan terbagi dalam beberapa bentuk, diantaranya :

1) Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

e) Bonus

- Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

f) Komisi

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

g) *Profit sharing*

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

h) Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

2) Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- Pemberian rumah dinas.
- Pengobatan secara cuma-cuma.
- Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

- Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
- Pemberian piagam pembayaran.
- Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.

## 2. Insentif non-material

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

- 1) Pemberian gelar (titel) secara resmi.
- 2) Pemberian balas jasa.
- 3) Pemberian piagam penghargaan.
- 4) Pemberian promosi.
- 5) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- 6) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelaskan pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat ahli tentang pengertian beberapa motivasi lain:

Menurut Sutrisno (2012, hal. 110) “ Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang ” dari definisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau berkerja dengan baik.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang di tunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dalam waktu lain pula.

Menurut Bangun (20012, hal. 312) Motivasi telah lama menjadi manajemen, menimbulkan permasalahan yang penting untuk di pecahkan manajemen telah banyak menggunakan metode untuk memperbaiki motivasi.

Menurut Rivai (2009, hal. 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 287) Motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjannya dengan lebih baik, juga merupakan

faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Menurut Handoko (2009, hal. 252) Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Mengingat yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang . jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Menurut Hamalik (dalam Sutrisno hal. 111) mengatakan ada 2 prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi yaitu:

- 1) Motivasi dipandang dalam suatu proses
- 2) Menentukan karakter dari proses ini

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2012, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan:

- 1) Faktor intern
- 2) Faktor ekstern

Berikut penjelasannya:

#### **1) Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup dimuka bumi ini.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan,

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan itu dapat diliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

- e) Keinginan untuk berkuasa

Seorang untuk bekerja kadang-kadang berkeinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji . Namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi kerja seorang:

a) Kondisi Lingkungan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan,membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status Dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan Yang Fleksible

Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

### **c. Teori-teori Motivasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 121) teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 aspek, yaitu kepuasan dan motivasi proses.

- 1) Teori Kepuasan
- 2) Teori Motivasi Proses

Berikut penjelasannya:

#### **1) Teori Kepuasan**

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Penganut-penganut teori kepuasan, antara lain adalah:

##### **a) F.w Taylor Dengan Teori Motivasi konvensional**

Teori motivasi konvestasional ini termasuk content theory, karena frederik Winslow Taylor mengemukakan teorinya pada anggapan bahwa keinginan kerja keras.

##### **b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan dan rasa aman
- 3) Kebutuhan hubungan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Berikut penjelasannya:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makanan, minuman, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan.

2) Kebutuhan dan Rasa Aman

Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

3) Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain.

4) Kebutuhan Pengakuan

Setiap orang normal membutuhkan penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain.

**c) Teori Motivasi Prestasi**

1) Kebutuhan Akan Kinerja

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

2) Kebutuhan Akan Afiliasi

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

3) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

**d) Frederick Herberg dengan Teori Model dan faktor**

Teori pemeliharaan dan motivasi ini ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan
- 2) Faktor motivasi

Berikut penjelasannya:

1) Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemeliharaan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia. Pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

2) Faktor Motivasi

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan

**d. Indikator-indikator motivasi**

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Mangunegara (2013, hal. 111):

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Tingkat cita-cita dan kesuksesan
- 5) Ketekunan bekerja
- 6) Hubungan dengan rekan kerja
- 7) Pemanfaatan waktu
- 8) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Berikut penjelasannya:

1) Kerja Keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

4) Tingkat Cita-cita Dan Kesuksesan

Tingkat cita -cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

5) Ketekunan Bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

6) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan saling mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

7) Pemanfaatan Waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

8) Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas

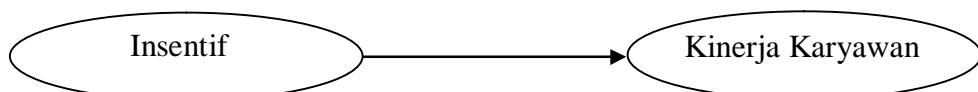
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

## B. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002, hal. 265) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Ismail (2006) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik insentif maka semakin baik kinerja karyawan.



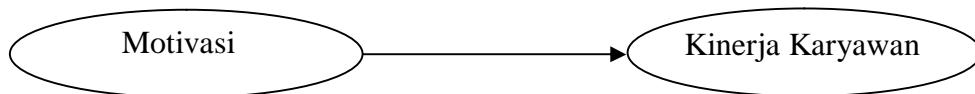
**Gambar II.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

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.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 287) Motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Utari (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja karyawan.



**Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

## **3. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

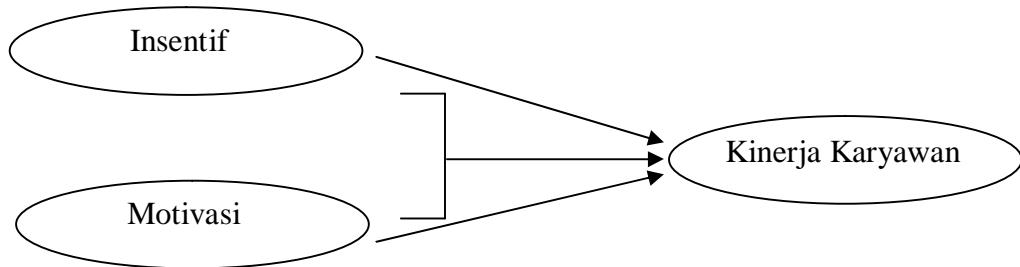
Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja tenaga kerja. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka tenaga kerja akan 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 tanggung jawab 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 insentif yang meningkat berarti insentif dapat berperan sebagai motivator untuk berkerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.



**Gambar II.2 Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
3. Ada pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan penelitian**

Menurut Sugiyono (2012, hal. 89) Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu pengukuran. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifikasi, yaitu:

##### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

NO	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara (2011, hal. 75)

## 2. Motivasi

Motivasi adalah proses pemberian dorongan atau semangat kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel III.2  
Indikator Motivasi**

NO	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Ketekunan
4	Usaha untuk maju
5	Tingkat cita – cita usaha
6	Hubungan dengan rekan kerja
7	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 111)

## 3. Insentif

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

**Tabel III.3  
Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Bonus
2	Komisi
3	Kompensasi
4	Jaminan sosial

Sumber: Sutrisno (2012, hal. 94)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah PT. Telkom Akses Medan yang berlokasi di Jalan Gaharu Medan No.1, Medan Timur Medan.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2017 s/d Maret 2018 atau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																
2	Penyusunan proposal																
3	Bimbingan proposal																
4	Seminar proposal																
5	Pengumpulan data																
6	Penulisan skripsi																
7	Bimbingan skripsi																
8	Sidang meja hijau																

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2010,hal. 173) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Seluruh pegawai di bagian MSDM yang ada di PT. Telkom Akses Medan berjumlah 43 orang.

### 2. Sampel

Menurut Arikunto (2010, hal. 174) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu 43 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua cara, yaitu:

A) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para karyawan di objek penelitian yaitu pada PT. Telkom Akses Medan. Dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

**Tabel III.5  
Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya setiap butiran pertanyaan dilakukan uji validitas dan reabilitas:

### a) Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian di lakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu:

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

(Azuar, 2013,hal 79)

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  : jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$  : jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xyi)$  : jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan:

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai  $sig \leq 0,05$
- Apabila nilai probabilitas  $sig \geq 0,05$  maka item instrumen tidak valid.

### b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2012, hal 86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60,dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum S_{b2}}{S_1} \right]$$

Keterangan:

$R_n$  : reliabilitas intrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : total varians butir

$\sigma_{12}$  : Varians total

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari penguji tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

### 1. Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Motivasi

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

### a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normalnya atau apakah dalam modal regresi variabel  $x_1$  dan  $x_2$  dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas.

### b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni:

jika nilai *tolerance and value inflation factor*(VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen tersebut.

### c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3. Pengaruh Hipotesis**

#### **a) Uji t (Parsial)**

Uji statistis t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$H_0 = \text{Insentif dan motivasi} = 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Insentif dan motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan karyawan).

$H_a = \text{Insentif dan Motivasi} \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas (Insentif dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan Karyawan). Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) 5% dengan drajat kebebasan  $df = (a-k)$  dari  $t_{hitung}$  yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan.

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan.

Adapun rumus uji t (Sugiono,2012, hal.250) adalah sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{r^2(n-1)}{(1-r^2)}}$$

Dimna:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

- a)  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
- b)  $H_a$  diterima jika

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < t_{tabel}$

### **b) Uji F (Simultan)**

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama . Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara serempak hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan.

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara serempak hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F (Sugiono,2012 hal.257) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$F_h$  = Nilai F hitung

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistic yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance*(Anova).

Hasil perhitungan  $R^2$  yang diantara nol dan satu dengan kententu. Nilai  $R^2$  yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X<sub>1</sub>, 10 pernyataan untuk variabel X<sub>2</sub> dan 9 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X<sub>1</sub> adalah insentif, yang menjadi variabel X<sub>2</sub> adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 43 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel insentif, variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 43 orang. Adapun dari ke-43 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 43 responden terdapat 21 orang (46,7%) laki-laki, 24 orang (53,3%) perempuan.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
	25-35 tahun	14	30.0	30.0	50.0
	35-50 tahun	23	50.0	50.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 43 responden terdapat 8 orang (20,0%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (30,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 23 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	26.7	26.7	26.7
	D1-D3	18	40.0	40.0	66.7
	S1-S2	15	33.3	33.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 43 responden terdapat 12 orang (26,7%) yang pendidikannya SMA, 18 orang (40,0%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 15 orang (33,3%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

#### a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)**

<b>No. Per</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	12	27,91%	13	30,23%	14	32,56%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%
2	17	39,53%	10	23,26%	15	34,88%	1	2,33%	0	0,00%	43	100%
3	14	32,56%	10	23,26%	15	34,88%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%
4	16	37,21%	9	20,93%	15	34,88%	3	6,98%	0	0,00%	43	100%
5	18	41,86%	8	18,60%	15	34,88%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%
6	14	32,56%	12	27,91%	15	34,88%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%
7	17	39,53%	8	18,60%	13	30,23%	5	11,63%	0	0,00%	43	100%
8	19	44,19%	9	20,93%	14	32,56%	1	2,33%	0	0,00%	43	100%
9	14	32,56%	9	20,93%	16	37,21%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%

Sumber: data diolah (2018)

### b. Variabel Insentif ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel insentif diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Insentif ( $X_1$ )**

<b>No.</b> <b>Per</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	14	32,56%	11	25,58%	14	32,56%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%
2	18	41,86%	10	23,26%	14	32,56%	1	2,33%	0	0,00%	43	100%
3	16	37,21%	9	20,93%	14	32,56%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%
4	16	37,21%	9	20,93%	15	34,88%	3	6,98%	0	0,00%	43	100%
5	18	41,86%	9	20,93%	14	32,56%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%
6	15	34,88%	11	25,58%	15	34,88%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%
7	18	41,86%	9	20,93%	12	27,91%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%
8	19	44,19%	10	23,26%	13	30,23%	1	2,33%	0	0,00%	43	100%
9	14	32,56%	10	23,26%	15	34,88%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%
10	16	37,21%	12	27,91%	13	30,23%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%
11	16	37,21%	9	20,93%	13	30,23%	5	11,63%	0	0,00%	43	100%
12	15	34,88%	11	25,58%	15	34,88%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%

Sumber: data diolah (2018)

### c. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

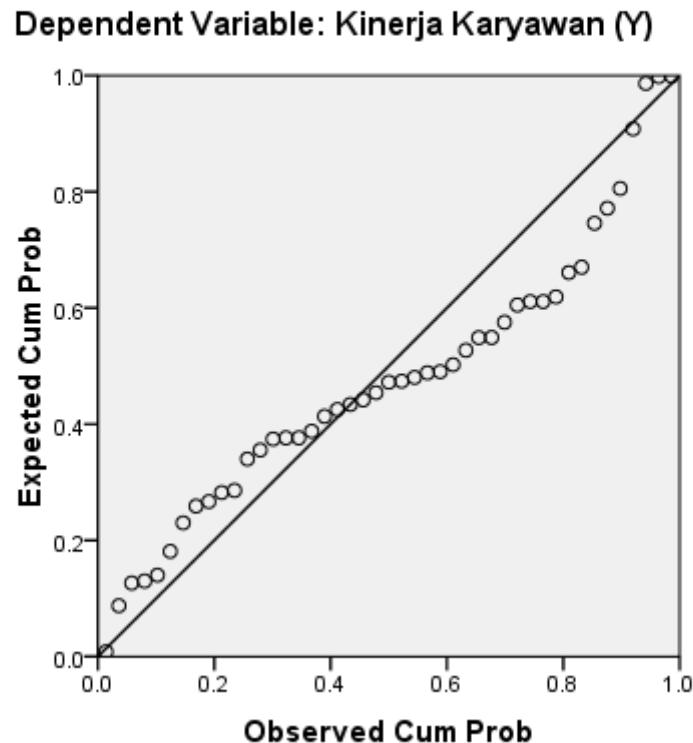
<b>No.</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>			
	<b>Per</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	
1	14	32,56%	11	25,58%	14	32,56%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%		
2	17	39,53%	9	20,93%	16	37,21%	1	2,33%	0	0,00%	43	100%		
3	15	34,88%	9	20,93%	15	34,88%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%		
4	16	37,21%	9	20,93%	15	34,88%	3	6,98%	0	0,00%	43	100%		
5	18	41,86%	8	18,60%	15	34,88%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%		
6	14	32,56%	12	27,91%	15	34,88%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%		
7	17	39,53%	8	18,60%	13	30,23%	5	11,63%	0	0,00%	43	100%		
8	19	44,19%	9	20,93%	14	32,56%	1	2,33%	0	0,00%	43	100%		
9	14	32,56%	9	20,93%	16	37,21%	4	9,30%	0	0,00%	43	100%		
10	15	34,88%	11	25,58%	15	34,88%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%		

Sumber: data diolah (2018)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8  
Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
Insentif (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
Motivasi (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

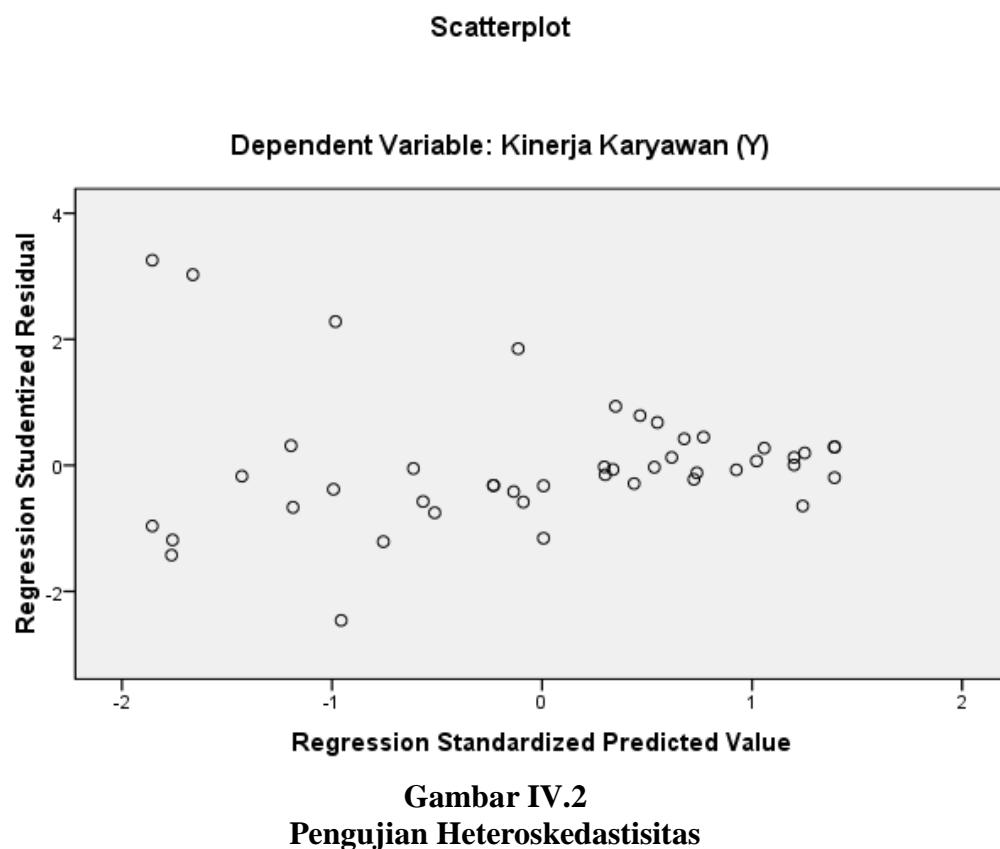
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 10 atau nilai VIF < 0.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai insentif dan motivasi < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2  
Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784	2.619	.012		
	Insentif (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352
	Motivasi (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352
							2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 23,003 + 0,433 X_1 + 0,393 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Insentif

X<sub>2</sub> = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel insentif dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien insentif memberikan nilai sebesar 0,433 yang berarti bahwa semakin baik insentif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,393 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Insentif (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.10**  
**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784	2.619	.012		
	Insentif (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352
	Motivasi (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352
							2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,301$$

$$t_{tabel} = 1,683$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,301) >  $t_{tabel}$  (1,683), dengan taraf signifikan  $0,044 < 0,05$ . Nilai 2,301 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

## 2). Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.11**  
**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Insentif (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Motivasi (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,267$$

$$t_{tabel} = 1,683$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,267)  $>$   $t_{tabel}$  (1,683), dengan taraf signifikan  $0,029 < 0,05$ . Nilai 2,267 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji F

**Tabel IV.12**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3232.502	2	1616.251	<sup>a</sup> .000
	Residual	3043.498	40	72.464	
	Total	6276.000	42		

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Insentif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 22,304$$

$$F_{tabel} = 3,232$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,232 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $22,304 \geq 3,232$ , Nilai 22,304 lebih besar dari 3,232 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13  
Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.492	8.51259	1.800

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Insentif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515. Hal ini berarti 51,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu insentif (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (insentif dan motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002, hal. 265) mengatakan Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,301) >  $t_{tabel}$  (1,683), dengan taraf signifikan  $0,044 < 0,05$ . Nilai 2,301 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012)," menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan". Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012)," menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara insentif terhadap kinerja karyawan secara nyata.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2012, hal. 110) “ Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang ” dari definisi diatas dapat diketahui bahwasan lagi motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau berkerja dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,267) >  $t_{tabel}$  (1,683), dengan taraf signifikan  $0,029 < 0,05$ . Nilai 2,267 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You

(2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara motivasi dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, karena motivasi memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

### **3. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,232 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $22,304 \geq 3,232$ , Nilai 22,304 lebih besar dari 3,232 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila insentif dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,515 atau 51,5% menunjukkan sekitar 51,5% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel insentif ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (insentif dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika insentif ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika insentif meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses meningkat.
2. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses meningkat.
3. Jika insentif dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses meningkat.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Telkom Akses meningkatkan motivasi dengan cara memberikan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi.
2. Sebaiknya PT. Telkom Akses meningkatkan insentif karyawan agar kinerja karyawan meningkat.
3. Sebaiknya PT. Telkom Akses meningkatkan insentif dan motivasi sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerja pada PT. Telkom Akses.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikundo, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*, Penerbit Erlangga. PT. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Bangun,Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko. T, Hani, (2009). “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia” Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Juliandi Azuar, (2013). Metodologi *Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma, M.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara,AA.Anwar Prabu.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 11* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Reza Amelia ( 2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Edisi 4:kecana Prenada Media Grop
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak kedua bela. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis. Yogyakarta : Andi