

Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT Vivaces Prabu Investment

Jade Angel, Ktut Silvanita, Kristina Sihombing

Abstract

The success of a company or organization is largely determined by the activities of human resource utilization. The incentive is one of the strategies undertaken by the organization in order to provide a stimulus to the human resources within the organization in order to work optimally. On the other hand, to be able to follow the progress and achieve its goals, it is necessary to motivate employees to work well. Motivation is a condition or energy that drives employees to achieve organizational goals. The results of Spearman correlation test and Pearson correlation test showed the same results, namely that the relationship between incentives and performance is very low ($r = 0.191$) and no significance. However, there is a significant relationship between motivation and performance with the very strong ($r = 0.915$).

Keywords: *Incentive, Motivation, Performance, Correlation.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian insentif adalah salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi agar dapat memberi rangsangan kepada sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat bekerja optimal. Pemberian insentif dapat memberi rangsangan kepada para pegawai agar meningkatkan produktifitas kerja sehingga akan memberikan dampak yang positif dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan kelangsungan organisasi.

Disisi lain, untuk dapat mengikuti perkembangan serta mencapai tujuan perusahaan, diperlukan motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Bentuk-bentuk motivasi antara lain adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai seperti, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi dan tempat kerja yang dihargai masyarakat, serta dengan mengupayakan insentif secara proporsional atau bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Motivasi kerja juga penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja tinggi maka produktivitas yang tinggi dapat tercapai. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai suatu kepuasan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Empat area utama motivasi manusia adalah makanan, cinta, seks, dan pencapaian. Tujuan yang mendasari motivasi ditentukan sendiri oleh individu yang melakukannya, individu dianggap tergerak untuk mencapai tujuan karena motivasi ekstrinsik, yakni keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan eksternal. Disisi lain terdapat pula faktor lain yang mendukung diantaranya faktor internal yang datang dari dalam diri orang itu sendiri.

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi). Hal itu dipengaruhi oleh penerapan sistem timbal balik yang diterima pegawai dan motivasi pegawai. Menurut Febryani dan Zulfadin (2003) dalam Cornelius (2007), kinerja perusahaan

merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja perusahaan merupakan cermin kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber-dayanya.

Peran Manajemen SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Tugas manajer SDM adalah memanfaatkan sumber daya manusia sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, dengan memberikan penghargaan.

Untuk mengetahui sejauh mana kebenaran pemberian insentif dan motivasi internal mempengaruhi kinerja pegawai, penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi kasus pada PT.Vivaces Prabu Investment.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungann pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT.Vivaces Prabu Investment?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Vivaces Prabu Investment.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Menganalisis hubungan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT.Vivaces Prabu Investment.
2. Menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Vivaces Prabu Investment.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Insentif

Suatu imbalan atau penghargaan (insentif) baik terukur atau tak terukur diberikan setelah kejadian dari satu tindakan yaitu perilaku. Ini dilakukan dengan berasumsi arti positif pada perilaku tersebut. Studi menunjukkan jika seseorang mendapat imbalan dengan seketika atau sesegera mungkin pengaruhnya akan lebih besar dan menurun dengan berjalannya waktu. Aksi berulang memberi imbalan atau penghargaan dapat menyebabkan perilaku tersebut untuk menjadi suatu kebiasaan. Insentif tak terukur/tak berwujud juga dikenal sebagai imbalan intrinsik, sementara insentif terukur/berwujud juga dikenal sebagai imbalan ekstrinsik.

Heidjrachman Ranupandoyo, dkk.(1988) yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangku Negara (2009:89) memberikan pengertian insentif merupakan “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang”. Dan menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 183), insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Insentif juga diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas dan/atau penghematan biaya.

Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Veeithzal Rivai-Ella Jauvani sagala (2009: 767) menyatakan bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi

persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting. Menurut Sondang P. Siagian (2002: 268) jenis insentif dapat berupa *Piece work*, yaitu teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi; Bonus, yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui; dan Komisi, yaitu bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

Indikator Insentif

Indikator-indikator yang mempengaruhi besarnya insentif antara lain:

a. Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan yang tinggi didalam perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan lainnya.

b. Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu maka para karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat didalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

c. Laba perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya bukan hanya akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para karyawannya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari dua sumber, yaitu berasal dari dalam dirinya (motivasi intrinsik) dan dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Motivasi ekstrinsik sering kali dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti penghargaan dan hukuman.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sondang P. Siagian (2008:138), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Motivasi

Maslow berpendapat bahwa pada diri tiap seseorang terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis,

Merupakan kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama dipenuhi.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena kebutuhan ini diperoleh dari orang lain, seperti kebutuhan akan kasih sayang, dicintai, dihormati, dan diakui keberadaannya oleh orang lain.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

e. 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, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri untuk mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Hal itu terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, seminar, loka karya.

Pengertian Kinerja

Menurut Veizal Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan terwujudnya kinerja pegawai yang meningkat, maka tujuan organisasi akan segera terwujud, karena meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja kelompok puladan selanjutnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja seseorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Cormick dan Tiffin mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang dijalani.

Indikator Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi indikator dalam penelitian adalah:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Efektifitas kelompok organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efesien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas dan tanggung jawab.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

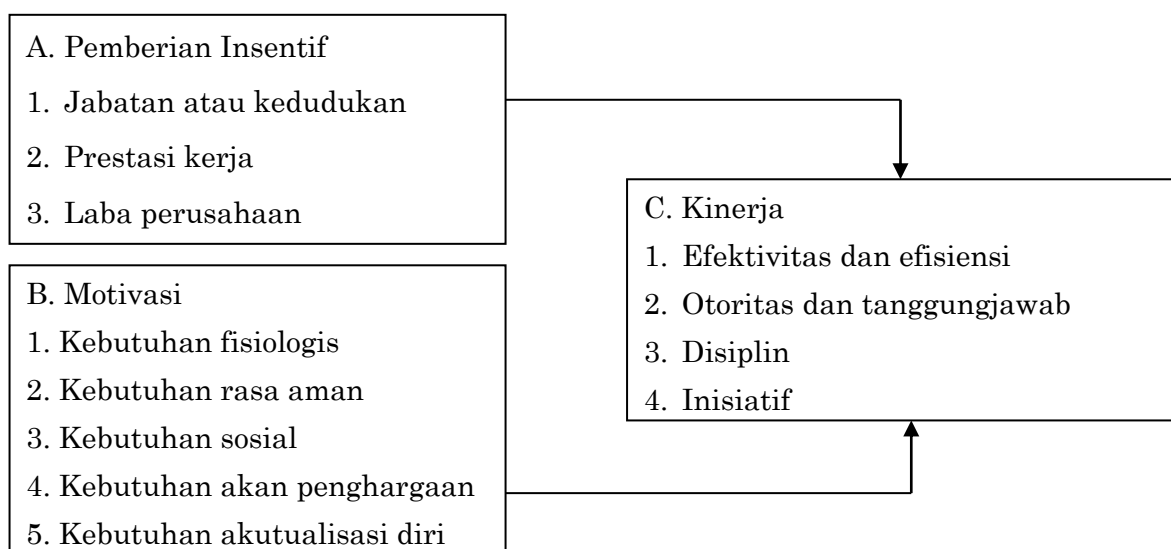
c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas kedalam bentuk ide yang merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Vivaces Prabu Investment.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Vivaces Prabu Investment.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja di PT. Vivaces Prabu Investment. Pemilihan sampel dilakukan secara *purposive*, yaitu pegawai tetap PT. Vivaces Prabu Investment sebanyak 20 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan pengujian agar diperoleh kuesioner yang memenuhi syarat tes yang baik, yaitu valid dan *reliable*. Pengujian *instrument* tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validasi atau kesahihan suatu instrument. Untuk menguji validitas instrumen pemberian insentif, motivasi dan kinerja, digunakan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu :

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

Keterangan :

- $r_{x,y}$ = Koefisien korelasi (r hitung)
- n = Jumlah subjek
- X = Skor setiap item
- Y = Skor total
- $(\sum X_i)^2$ = Kuadrat jumlah skor item
- $\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

Penentuan r tabel dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel uji coba (n) 20 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,444. Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah r tabel 0,444, sehingga diketahui:

- 1) Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid
- 2) Jika r hitung \leq r tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2009:365). Perhitungan reliabilitas *instrument* dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{it} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{it} = Reliabilitas
- k = Banyaknya butir yang valid
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
- $\sum S_i$ = Varians total

Koefisien *Alpha Cronbach* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut (Sugiyono, 2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika α positif dan α lebih besar dari r tabel maka *instrument reliabel*.
- 2) Jika α positif dan α lebih kecil dari r tabel maka *instrument tidak reliabel*.
- 3) Jika α negatif dan α lebih besar dari r tabel maka *instrument tidak reliabel*.
- 4) Jika α negatif dan α lebih kecil dari r tabel maka *instrument tidak reliabel*.

Metode Analisis Data

a. Analisis korelasi *Spearman*

Analisis korelasi *Spearman* digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2009:231) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Metode penelitian bisnis (Sugiyono : 2009: 231)

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r > 0$ artinya ada hubungan yang positif.
- b. Jika nilai $r < 0$ artinya ada hubungan yang negatif.
- c. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ artinya ada hubungan yang sempurna.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Data diolah dengan menggunakan software *SPSS* versi 22.00 untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji validitas

Analisis validitas variabel insentif, motivasi dan kinerja karyawan menggunakan metode korelasi *pearson*. Hasil output *SPSS* digunakan untuk mengetahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item yang sudah dikoreksi. Selanjutnya, nilai korelasi tersebut dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 sebesar 0,444:

-Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, pernyataan dinyatakan valid

-Jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$, pernyataan dinyatakan tidak valid

Variabel Pemberian Insentif

Hasil pengujian r-hitung terhadap pernyataan dalam variabel Pemberian Insentif ditunjukkan dalam Tabel-2.

Tabel 2.
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,671	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,703	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,593	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,581	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,621	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,664	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment diolah.

Hasil menunjukkan variabel pemberian insentif memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel. Hal ini berarti bahwa semua butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

Variabel Motivasi

Berdasarkan 20 responden yang diteliti dengan tingkat signifikansi 0,05, maka diperoleh hasil r-hitung sebagai berikut:

Tabel 3.
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,475	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,563	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,664	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,553	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,489	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,736	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,788	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,563	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner variabel motivasi memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,444). Hal itu berarti bahwa semua butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

Variabel Kinerja

Sebanyak 20 responden yang diteliti dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil r-hitung sebagai berikut:

Tabel 4.
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Syarat	Keterangan
1	0,452	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,762	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,847	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,779	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,649	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,631	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,779	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,624	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel kinerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,444). Hal ini berarti bahwa semua butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari variabel yang diteliti telah *reliable* atau tidak. Untuk itu digunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan batasan 0,6:

-Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka pernyataan *reliable*

-Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka pernyataan tidak *reliable*

Tabel 5.

HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pemberian Insentif (X ₁)	0,755	<i>Reliable</i>
Motivasi (X ₂)	0,746	<i>Reliable</i>
Kinerja (Y)	0,767	<i>Reliable</i>

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment diolah

Ketiga koefisien *Cronbach's Alpha* bernilai positif dan hasil lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing instrument tersebut adalah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*).

Analisis Jawaban Responden pada Kuesioner

Pemberian Insentif

Hasil skor dari responden mengenai pemberian insentif ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6.
REKAPITULASI JAWABAN TENTANG PEMBERIAN INSENTIF KARYAWAN

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Jabatan dan kedudukan saya menentukan besarnya pendapatan insentif yang saya terima.	7	35	10	50	3	15	0	0	0	0
2	Pemberian insentif yang diterapkan di perusahaan saya sudah cukup baik	11	55	5	25	4	20	0	0	0	0
3	Saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan baik	8	40	9	45	3	15	0	0	0	0
4	Prestasi kerja yang saya lakukan memuaskan baik kuantitas maupun kualitasnya.	10	50	9	45	1	5	0	0	0	0
5	Pemberian insentif sudah layak diberikan kepada pegawai sehingga menimbulkan semangat kerja dan perusahaan akan untung.	11	55	7	35	1	5	1	5	0	0
6	Pemberian insentif akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan meningkatnya kinerja pegawai	12	60	7	35	1	5	0	0	0	0
	Jumlah	59	49,2	47	39,2	13	10,8	0	0	0	0

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment, diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 49,2% terhadap pernyataan-pernyataan mengenai pemberian insentif, diikuti oleh jawaban setuju sebesar 39,2%, netral sebesar 10,8%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju 0%

Motivasi

Hasil skor dari responden terhadap butir pernyataan motivasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7.
REKAPITULASI JAWABAN TENTANG MOTIVASI

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Gaji/upah yang saya terima saat ini dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik saya dan keluarga saya	5	25	11	55	4	20	0	0	0	0
2	Fasilitas (service) selalu diberikan kepada saya sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan oleh perusahaan.	5	25	15	75	0	0	0	0	0	0
3	Pekerjaan saya terjamin dari pemutusan hubungan kerja.	4	20	13	65	3	15	0	0	0	0
4	Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan kerja selama saya bekerja	8	40	8	40	4	20	0	0	0	0
5	Saya merasa atasan saya memberikan saya dukungan dalam melakukan pekerjaan.	4	20	12	60	3	15	1	5	0	0
6	Dalam bekerja, saya berpeluang dapat bekerja sama dengan rekan kerja.	6	30	8	40	4	20	2	10	0	0
7	Saya merasa rekan-rekan saya memberikan dukungan dalam pekerjaan yang saya lakukan	5	25	9	45	4	20	2	10	0	0
8	Perusahaan memberi imbalan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang sayang peroleh.	5	25	15	75	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	42	26,3	91	56,9	22	13,8	5	3,12	0	0

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment, diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 26,3% terhadap pernyataan-pernyataan mengenai motivasi, diikuti oleh jawaban setuju sebesar 56,9%, netral sebesar 13,8%, tidak setuju sebesar 3,12% dan sangat tidak setuju 0%

Kinerja

Hasil skor dari responden mengenai kinerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8
REKAPITULASI JAWABAN TENTANG KINERJA

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya menjalankan dan melakukan tugas perusahaan dengan tepat waktu.	8	40	10	50	2	10	0	0	0	0
2	Hasil pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan dan memuaskan perusahaan	5	25	12	60	3	15	0	0	0	0
3	Dalam melakukan tugas perusahaan, saya dapat menjaga kepercayaan dan menjaga kewenangan dengan baik.	7	35	7	35	4	20	2	10	0	0
4	Saya bertanggung jawab dalam menjalankan tugas perusahaan.	8	40	8	40	2	10	2	10	0	0
5	Saya cenderung memindahkan tanggung jawab saya kepada orang lain untuk mengerjakannya.	9	45	5	25	3	15	2	10	1	5
6	Pemimpin perusahaan memantau secara ketat kedatangan dan kepulangan karyawan	7	35	4	20	6	30	3	15	0	0
7	Saya hadir didalam kantor setiap hari kerja dan tepat waktu	8	40	9	40	2	10	1	5	0	0
8	Saya mempunyai inisiatif dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada saya.	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0
	Jumlah	60	37,5	66	40,6	23	14,4	10	6,25	1	0,62

Sumber: PT. Vivaes Prabu Investment, diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 37,5% terhadap pernyataan-pernyataan mengenai

kinerja, diikuti oleh jawaban setuju sebesar 40,6%, netral sebesar 14,4%, tidak setuju sebesar 6,25% dan sangat tidak setuju 0,62%

Hasil Pengujian Statistik

Setelah semua data telah dikumpulkan, maka selanjutnya dilakukan analisis data statistik, yaitu uji korelasi *Spearman* dan uji korelasi *Pearson Product Moment* bantuan program *SPSS versi 22.00*.

Nilai signifikansi pengujian dari analisis korelasi *Spearman* adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak signifikan
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan

Interpretasi koefisien korelasi adalah:

0,00 - 0,199 hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399 hubungan rendah

0,40 – 0,599 hubungan sedang

0,60 – 0,799 hubungan kuat

0,80 – 1,000 hubungan sangat kuat

Hasil uji korelasi *Spearman* seperti ditunjukkan dalam Tabel 9.

TABEL 9
HASIL UJI KORELASI SPEARMAN

Correlations

			Insentif	Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Insentif	Correlation Coefficient	1,000	-,112	-,191
		Sig. (2-tailed)	.	,639	,419
		N	20	20	20
Motivasi	Motivasi	Correlation Coefficient	-,112	1,000	,915**
		Sig. (2-tailed)	,639	.	,000
		N	20	20	20
Kinerja	Kinerja	Correlation Coefficient	-,191	,915**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,419	,000	.
		N	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment diolah dengan *SPSS* oleh penulis

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* ditunjukkan dalam Tabel 10.

Tabel 10.
HASIL UJI KORELASI BERGANDA

		Correlations		
		Insentif	Motivasi	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	-,022	,070
	Sig. (2-tailed)		,926	,769
	N	20	20	20
Motivasi	Pearson Correlation	-,022	1	,844**
	Sig. (2-tailed)	,926		,000
	N	20	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	,070	,844**	1
	Sig. (2-tailed)	,769	,000	
	N	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: PT. Vivaces Prabu Investment diolah.

Dari Tabel 9 dan Tabel 10 dapat disimpulkan, bahwa uji korelasi *Spearman* dan uji *Pearson* menunjukkan hasil yang sama, yaitu bahwa hubungan antara pemberian insentif dan kinerja sangat rendah ($r = 0.191$) dan tidak signifikansi. Namun terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja dan sangat kuat ($r = 0,915$).

Kesimpulan dan Saran

1. Hasil uji korelasi *Spearman* dan uji *Person* menunjukkan hasil yang sama, yaitu hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan adalah tidak signifikan, sedangkan hubungan antara motivasi karyawan dan kinerjanya sangat kuat dan signifikan. Hal itu menunjukkan bahwa pemberian insentif PT. Vivaces Prabu Investment kepada karyawannya sudah cukup baik sehingga peningkatan insentif tidak membawa dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan kesimpulan pada poin nomor 1 di atas, maka penulis dapat memberi masukan dan saran kepada PT Vivaces Prabu Investment, untuk lebih memfokuskan peningkatan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA