

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL  
FINANCE CABANG PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Srata Satu (S1)*



**RINI TRIRANTI  
2003/44871**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2008**

## ABSTRAK

**Rini Triranti    2003/44871    : Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Padang, dengan Pembimbing I Ibu Dr. Sulastri Mpd, MM. dan Pembimbing II ibu Armida S Msi.**

Masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar, (1) pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan, (2) pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Federal International Finance cabang Padang, dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Federal International Finance cabang Padang yang berjumlah 165 orang. Sampel diambil secara *Proportional Random Sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan jumlah sampel 115 orang. Data variabel bebas dan variabel terikat dikumpulkan melalui angket menggunakan skala Likert dengan lima pilihan. Untuk melihat pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Padang digunakan analisis jalur (*Path analysis*) dengan menggunakan program SPSS Versi 12.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Federal International Finance cabang Padang., dengan taraf signifikan 0,002 ( $0,002 < 0,05$ ), (2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), dan (3) Pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 3,8%.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar kinerja karyawan lebih ditingkatkan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Dan hendaknya pemberian insentif kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja karyawan, dan bersifat adil. Memberikan motivasi kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah yang sebesar-besarnya penulis tujukan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Federal International Finance* Cabang Padang”**.

Penulisan skripsi ini dilaksanakan untuk memenuhi ssebagian dari persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi Strata I pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian studi dan skripsi ini, antara lain:

1. Ibu Dr. Sulastri, Mpd, MM selaku pembimbing I dan ibu Dra. Armida, M.si selaku pembimbing II atas segala bimbingan, motivasi, kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekononmi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak/Ibu dosen, staf pengajar dan karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama duduk dibangku perkuliahan.

6. Bapak/Ibu karyawan dan staf tata usaha dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis demi kelancaran administrasi.
7. Ibunda dan Ayahanda tercinta yang telah memberikan kasih sayang, do'a, semangat dan dukungan selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang banyak memberikan bantuan moril dan semangat serta atas ikatan persahabatan yang telah terjalin selama ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berdo'a semoga segala sesuatu yang telah diberikan kepada penulis merupakan ibadah dan dapat diberikan balasan pahala yang sebesar-besarnya oleh Allah SWT. Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi masukan bagi rekan-rekan mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan semua pihak yang membutuhkannya. Kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Dan tak lupa pula penulis mohon maaf atas segala kekhilafan dan kekurangan penulis. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Padang, 2 September 2008

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| HALAMAN JUDUL                                   |    |
| HALAMAN PENGESAHAN                              |    |
| ABSTRAK.....                                    |    |
| KATA PENGANTAR.....                             |    |
| SURAT PERNYATAAN.....                           |    |
| DAFTAR ISI.....                                 |    |
| DAFTAR TABEL.....                               |    |
| DAFTAR GAMBAR .....                             |    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                           |    |
| BAB I    PENDAHULUAN .....                      | 1  |
| A. Latar Belakang Masalah.....                  | 1  |
| B. Identifikasi Masalah .....                   | 4  |
| C. Pembatasan Masalah.....                      | 5  |
| D. Rumusan Masalah .....                        | 5  |
| E. Tujuan Penelitian.....                       | 6  |
| F. Manfaat Penelitian.....                      | 6  |
| <br>BAB II    KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL |    |
| DAN HIPOTESIS .....                             | 7  |
| A.Kajian Teori.....                             | 7  |
| 1. Kinerja.....                                 | 7  |
| 2. Motivasi Kerja .....                         | 11 |

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| 3. Insentif .....                         | 14        |
| B. Temuan Penelitian Terdahulu .....      | 17        |
| C. Kerangka Konseptual .....              | 18        |
| D. Hipotesis .....                        | 19        |
| <b>BABIII METODE PENELITIAN .....</b>     | <b>20</b> |
| A. Ruang Lingkup Penelitian .....         | 20        |
| B. Tempat Penelitian .....                | 20        |
| C. Populasi dan Sampel .....              | 20        |
| D. Jenis dan Sumber Data.....             | 22        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....          | 23        |
| F. Definisi Operasional.....              | 23        |
| G. Instrumen Penelitian.....              | 24        |
| H. Uji Coba Instrumen .....               | 25        |
| I. Hasil Uji Coba Instrumen .....         | 26        |
| J. Teknik Analisis Data .....             | 27        |
| <b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>33</b> |
| A. Temuan .....                           | 33        |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan .....         |           |
| 2. Deskriptif Data Responden.....         | 42        |
| 3. Deskripsi Variabel Penelitian .....    | 42        |
| 4. Uji Asumsi Klasik .....                | 49        |

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 5. Analisis Jalur .....    | 50 |
| 6. Uji Hipotesis .....     | 54 |
| B. Pembahasan.....         | 55 |
| <br>BAB V    PENUTUP ..... | 60 |
| A. Kesimpulan.....         | 60 |
| B. Saran .....             | 61 |
| <br>DAFTAR PUSTAKA .....   | 65 |
| LAMPIRAN                   |    |

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1. Kerangka konseptual .....       | 20 |
| 2. Diagram Jalur .....             | 31 |
| 3. Pengaruh langsung .....         | 31 |
| 4. Pengaruh tidak langsung .....   | 32 |
| 5. Analisis jalur penelitian ..... | 52 |

## DAFTAR TABEL

### Tabel

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 1. Kinerja Karyawan .....                                    | 2  |
| 2. Rekapitulasi jumlah karyawan .....                        | 22 |
| 3. Jumlah sample penelitian .....                            | 23 |
| 4. Skor jawaban .....                                        | 26 |
| 5. kisi-kisi kuisioner .....                                 | 26 |
| 6. Hasil uji validitas.....                                  | 27 |
| 7. Hasil uji reliabilitas .....                              | 28 |
| 8. Karakteristik responden tingkat pendidikan .....          | 43 |
| 9. jenis kelamin.....                                        | 44 |
| 10. kelompok umur.....                                       | 44 |
| 11. distribusi frekuensi insentif .....                      | 45 |
| 12. distribusi frekuensi motivasi kerja.....                 | 46 |
| 13. distribusi frekuensi kinerja .....                       | 48 |
| 14. uji normalitas .....                                     | 50 |
| 15. uji homogenitas .....                                    | 51 |
| 16. Hasil analisis pengaruh insentif terhadap motivasi ..... | 53 |
| 17. insentif dan motivasi terhadap kinerja .....             | 53 |
| 18. secara parsial.....                                      | 53 |
| 19. Ringkasan interpretasi.....                              | 55 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

1. Kisi-kisi kuisioner
2. Tabulasi data reliabilitas
3. Hasil reliabilitas
4. Tabulasi data penelitian
5. Hasil analisis jalur
6. Tabel distribusi frekuensi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktifitas didalam sebuah organisasi. Baik sebagai pembuat perencanaan organisasi, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Sebagaimana diketahui tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasa tanggung jawab, disiplin kerja, loyalitas kerja, dan inisiatif kerja seorang karyawan adalah cerminan dari kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi akan tergantung kepada karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan tersebut. Artinya rendahnya rasa tanggung jawab dan

kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

PT. Federal International Finance cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan kredit sepeda motor. Seiring dengan perkembangannya perusahaan menambah bisnis dibidang pembiayaan elektronik.

Berdasarkan pengamatan penulis pada PT. Federal International Finance Cab. Padang, terlihat masih rendahnya kinerja karyawan ini terlihat dari : (1) masih adanya karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya masih menunggu perintah dari atasan; (2) masih adanya karyawan yang istirahat sebelum waktunya; (3) adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat pencapaian kerja yang rendah sehingga menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Tingkat pencapaian kerja karyawan ini dapat dilihat salah satunya pada tabel 1. berikut ini :

**Tabel 1. : Kinerja Karyawan**

| Bulan                                     | Target     | Pencapaian |
|-------------------------------------------|------------|------------|
| <b>Departement Remedial</b>               |            |            |
| Juli                                      | 1499 kasus | 1499 kasus |
| Agustus                                   | 1400 kasus | 1522 kasus |
| September                                 | 1522 kasus | 1578 kasus |
| <b>Departement Account Receivable A/R</b> |            |            |
| Juli                                      | 85%        | 85%        |
| Agustus                                   | 85,74%     | 85,74%     |
| September                                 | 85,74%     | 85%        |

*Sumber : PT. FIF Cab. Padang.*

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat rendahnya tingkat capaian kerja karyawan dari bulan Juli realisasi dari pencapaian target yang telah ditetapkan oleh departement Remedial dari 1499 kasus yang ada, dapat diselesaikan oleh karyawan, kasus ini berupa penarikan sepeda motor yang tidak dapat dilunasi oleh kreditor. Pada bulan Agustus terjadi penurunan kinerja dari target yang ditetapkan kasus yang tinggal harus 1400 kasus, tetapi 1522 kasus masih belum dapat diselesaikan oleh karyawan. Pada bulan September target yang ditetapkan 1522 kasus, tetapi 1578 kasus masih belum dapat diselesaikan oleh karyawan.

Departement Account Receivable (A/R) pada bulan juli jumlah konsumen yang dapat melunasi kredit Honda sebanyak 85%. Pada bulan Agustus target dinaikkan menjadi 85,74% hal ini berarti terjadi kenaikan kinerja karyawan pada departemen A/R ini. Tetapi, pada bulan September terjadi penurunan kinerja sehingga target tidak dinaikkan tetap sebesar 85,74%.

Rendahnya kinerja karyawan diduga juga terkait dengan rendahnya motivasi kerja yang diterima karyawan. Hal ini dapat dilihat dari: (1) kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh pimpinan; (2) rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins et.al (dalam Winardi, 2001:1) memaparkan pendapat “motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan – tujuan

keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Kurangnya motivasi kerja karyawan pada PT.Federal International Finance cabang Padang sehingga mengganggu dalam kinerja karyawan. Disamping itu insentif yang diberikan kepada karyawan tidak mendukung kinerja karyawan, sehingga dapat diduga adanya tambahan insentif dari kegiatan karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Kurangnya pujian dan penghargaan terhadap keberhasilan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan PT.FIF, sehingga karyawan tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu tugas sumber daya manusia adalah mempertahankan karyawan agar betah dan bekerja lama diperusahaan untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus berusaha memberikan berbagai bentuk insentif atau benefit yang mengikat karyawan.

Diduga pemberian insentif terhadap karyawan adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja secara efektif.

Dengan kondisi yang telah penulis amati maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap masalah ini dengan judul : “ **Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cab. Padang**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi akan tergantung kepada karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan dapat dikatakan berkinerja baik apabila hasil kerja karyawan dapat dipertanggung jawabkan, tanpa kinerja yang baik seseorang akan mengalami kesulitan untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan demi mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja dapat tercipta, jika insentif yang diberikan kepada karyawan bersifat adil. Kurangnya pujian dan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Bonus yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja juga dirasa kurang oleh para karyawan.

Selain insentif, kinerja karyawan dapat tercipta dengan adanya motivasi kerja karyawan. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari banyak karyawan yang bekerja kalau diawasi oleh pimpinan, dan rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan dapat tercipta jika ditunjang dengan faktor lain, yaitu: suasana kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi dll. Apabila organisasi bias memperhatikan beberapa faktor diatas, maka kinerja karyawan dapat terwujud sehingga mereka bisa membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai untuk masa yang akan datang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Maka penulis menitik beratkan pembahasan pada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Padang.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Padang ?
2. Sejauh mana pengaruh insentif dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Padang ?
3. Sejauhmana pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Padang ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Padang
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Padang.

3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk dapat memperdalam ilmu pengetahuan.
2. Bagi akademik, sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teoritis**

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

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

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2004:309) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu penampilan dalam menghasilkan sesuatu (prestasi) yang dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif kerja, dan loyalitas kerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pendapat lain mengenai kinerja yang dikemukakan oleh Prawirosentono (2000:1) mendefinisikan kinerja sebagai berikut :

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnyanya dan tanggung jawabnya masing – masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Shermerhon Hunt dan Osborn (dalam Rivai 2005:25) “kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan”. Sedangkan menurut Stolovitch and Keeps dalam Rivai (2005 : 14), kinerja merupakan

seperangkat hasil yang dicapai untuk menuju pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati.

Menurut Robbins dalam Rivai (2005 : 15) Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *Motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ . Artinya merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat – tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan – rintangan yang mengendalikan karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan adalah merupakan suatu kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik (berprestasi) yang dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif kerja, dan loyalitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi dan hasil yang digunakan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Belum terdapat kesamaan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dalam menentukan aspek atau unsur dalam menilai kinerja. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing- masing organisasi, juga karena belum terdapat standar baku tentang aspek-aspek kinerja yang harus dinilai.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh

keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Oleh karena itu, model Partner-Lawyer menurut Donelly, Bebson and Ivancevich (dalam Rivai, 2005:16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor – faktor :

- 1). Harapan mengenai imbalan
- 2). Dorongan
- 3). Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- 4). Persepsi terhadap tugas
- 5). Imbalan internal dan eksternal (kompensasi)
- 6). Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Selanjutnya menurut Arikunto (dalam Yurifanti 2006), menyatakan bahwa : ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun yang termasuk faktor internal dan faktor eksternal. Adapun yang termasuk faktor internal antara lain sikap dan disiplin, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:2) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri, motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan. Dan Fattah (dalam Jumaidah:2004) menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu ditingkatkan juga disiplin kerja,

motivasi kerja, kepemimpinan, intelegensi, pemberian insentif, dan iklim organisasi.

### **c. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2001 : 75 ) menyatakan bahwa aspek dari prestasi kerja ada 4 yaitu:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas, yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati dan kerajinan.
3. Dapat tidaknya diandalkan, penguasaan terhadap pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan penyelesaian tugas berdasarkan target yang dicapai.
4. Sikap, yang diperhatikan adalah sikap terhadap perusahaan, karyawan dan pekerjaan.

Sedangkan Nitisemito (1996:103) pengukuran kerja dapat dilihat dari penilaian perilaku secara mendasar:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja

Dan Robbin (2002:260) ada tiga kriteria dalam mengevaluasi kinerja:

1. Hasil kerja perorangan
2. Prilaku
3. Sifat

Menurut PT.Federal International Finance cabang Padang indikator dari kinerja karyawannya: berdasarkan pencapaian target pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Menurut Winardi (2002) motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Anoraga (2001) menyatakan bahwa : Motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Sedangkan pengertian motivasi menurut Mangkunegara (2005:61) adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dan menurut Rivai (2004:235) mengartikan motivasi sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan kebutuhan atau keinginannya.

Pendapat lain mengenai motivasi dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:14) yang mendefinisikan motivasi adalah sebagai berikut:

“Motivasi sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah”.

Sedangkan Hasibuan (2006:143) juga berpendapat bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan,

Mengacu dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah suatu keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan berpartisipasi aktif melalui waktu yang digunakan, biaya yang dikeluarkan sehingga tercapainya tujuan organisasi.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi bertujuan untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang karyawan untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat. Menurut Hasibuan (1994) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi oleh pimpinan adalah mendorong disiplin dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.

### **c. Ciri-ciri Karyawan Yang Mempunyai Motivasi Tinggi**

Untuk mengetahui motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, dapat dilihat ciri-ciri tingkah lakunya dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut McClelland (1973) dalam Mangkunegara (2005) ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya adalah memiliki tanggung jawab dan berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis dan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Robert (1992:110) seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :

1. Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi.
2. Tekun, bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.
3. Mempunyai kemauan keras untuk bekerja.
4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
5. Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual.
6. Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.
7. Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan
8. Memberi andil lebih dari yang diharapkan.

Sedangkan menurut Handoko (1992:256) adapun karakteristik motivasi kerja yaitu : (1)Memacu perilaku orang atau organisasi lainnya, ada suatu tenaga dalam individu, ada dorongan yang membuat orang berperilaku

tertentu, (2) mengarahkan perilaku yang timbul oleh motivasi selalu berorientasi pada tujuan, (3) perilaku yang ditimbulkan dijaga kekuatannya atau ditingkatkan.

Mengacu kepada pendapat Robert (1992) dan Handoko (1992), dapat diambil kesimpulan indikator motivasi kerja adalah : (1)mengambil inisiatif,(2) bekerja dengan atau tanpa pengawasan, (3)mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja, (4)suka tantangan dan disiplin, (5) berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.

### **3. Insentif**

#### **a. Pengertian Insentif**

Insentif merupakan suatu bentuk dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan karyawan tersebut mau melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya, Menurut Moenir (1991:203) menyatakan : insentif merupakan perangsang yang berkenaan pada produktif kerja baik secara perorangan maupun kelompok terhadap pekerja yang dapat diukur, apabila mereka menghasilkan lebih banyak dari yang ditimbulkan sehingga mereka memperoleh pembayaran yang lebih.

Sedangkan menurut Rivai (2004: 362) mengatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

Selanjutnya teori kebutuhan Mc.Clelland (dalam winardi 2002:156): menyatakan bahwa upah/gaji merupakan sesuatu yang penting sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk karyawan yang bermotivasi tinggi hingga akhirnya menimbulkan prestasi. Teori dua faktor Herzberg (dalam Winardi 2001:156), juga mengatakan bahwa bentuk gaji pokok, dapat mencegah timbulnya ketidak puasan dan jika ada imbalan tambahan secara khusus untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan kepuasan dan meningkatkan motivasi kerja.

Dan menurut Edwar Lawler (dalam Winardi 2002:157) :mengatakan bahwa supaya upah/gaji dapat digunakan sebagai suatu sumber motivasi, maka tingkat tinggi kinerja harus dipandang sebagai suatu alur melalui apa orang dapat mencapai upah/gaji tinggi.

Dari pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa insentif hanya merupakan media yang disediakan oleh suatu organisasi guna memberikan rangsangan dan dorongan kerja kepada para karyawan, dimana bentuk dan cara pemberian insentif antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan berbeda.

Maka hakikat yang sebenarnya dari pemberian insentif adalah memperkecil kesenjangan antara pencapaian tujuan organisasi dengan kebutuhan serta kepentingan karyawan sebagai unsur pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

### **b. Kegunaan Insentif**

Insentif merupakan salah satu bagian yang terpenting diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Patten dalam Handoko (2001:80) mengemukakan bahwa pemberian kepada seseorang yang memiliki tugas dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan, sehingga prestasi bekerja lebih memuaskan. Ini sesuai dengan pendapat Patten dalam Handoko (2001:83), untuk berupah dan memperbaiki prestasi kerja sebaiknya disediakan sebarang imbalan, karena pemberian imbalan yang berharga untuk pemenuhan kebutuhan hidup akan dapat merangsang mereka untuk giat bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa insentif salah satu bagian yang penting dalam memperbaiki prestasi kerja karena imbalan yang berharga dapat merangsang mereka untuk giat bekerja.

### **c. Jenis Insentif**

Insentif dapat dibedakan atas insentif yang bersifat materil dan insentif non materil. Insentif yang bersifat materil dapat berupa uang, barang dan hadiah, sedangkan insentif yang bersifat non materil berupa imbalan yang dapat memberikan kepuasan dan kebanggaan rohani, seperti penghargaan, pujian, promosi jabatan dan pemberian kesempatan. Insentif non materil menurut Hasibuan (1994:26) dapat diartikan sebagai daya penstimulir yang tidak berbentuk materil, seperti penempatan yang tepat, pegawai yang terjamin, piagam penghargaan, perlakuan yang wajar dan

sejenisnya. Darma (dalam Jumaidah 2004;27) menyatakan bahwa insentif non materil paling sederhana adalah pujian dan pengakuan. Ia juga menambahkan beberapa jenis insentif yang besar manfaatnya jika diterapkan adalah pujian, pengakuan formal, penghargaan dan penugasan ketempat yang disukai, juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dapat menstimulir, mendorong atau merangsang, dan hal itu bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Adanya insentif dapat merangsang seseorang untuk berbuat secara sempurna, karena insentif itu dapat menimbulkan dorongan untuk berbuat lebih baik.

Insentif merupakan suatu imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar, indikator variabel insentif adalah:

- (1) Materil
- (2) Non materil

## **B. TEMUAN PENELITIAN TERDAHULU**

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan berikut ini dikemukakan beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti antara lain :

- (1). Nike (2006), yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, yang mana dari hasil penelitiannya diperoleh nilai koefisien determinasi 0,640 artinya secara parsial motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja

6,40%. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda.

(2). Dori (2007), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan analisis diketahui bahwa koefisien jalur variabel kompensasi terhadap kinerja 0,291 pada sig  $0,031 < 0,05$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan analisis diketahui bahwa koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja 0,297 pada sig  $0,032 < 0,05$ . Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur.

### **C. Kerangka Konseptual**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian insentif dan motivasi kerja. Insentif yang merupakan imbalan terhadap kinerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena insentif dapat memberikan dorongan kepada mereka untuk memberikan kinerja yang maksimal. Menurut Sarwoto (dalam Zayadi:2006) yang mengatakan bahwa insentif sebagai salah satu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk prestasi.

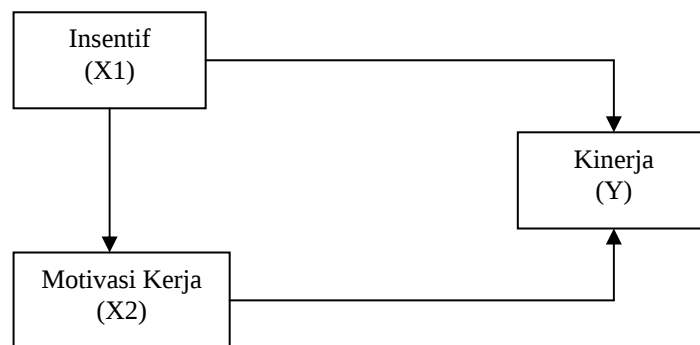
Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki motivasi dalam melakukan tugas pekerjaannya, maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan

rendah, maka kinerja karyawan juga menurun. Insentif yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Insentif yang layak dan adil yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

Insentif dan motivasi kerja dapat digambarkan dalam bagan berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Padang.
2. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Padang.
3. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. Federal International Finance cabang Padang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur (path analysis) antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel-variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap variabel akibat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari temuan penelitian diketahui bahwa insentif terhadap motivasi kerja pada PT. Federal International Finance cabang Padang berpengaruh signifikan. Artinya bahwa insentif yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan.
2. Temuan penelitian selanjutnya diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Padang. Artinya insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Padang.
3. Dari temuan ini juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. Federal International Finance cabang Padang.
4. Berdasarkan temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi dari variabel insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 19,9% dan sisanya 80,1% kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh faktor lain. Ini

berarti masih banyak faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja selain dari faktor insentif dan motivasi kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka upaya yang dapat penulis sarankan agar kinerja karyawan PT. Federal International Finance cabang Padang hendaknya dapat lebih baik untuk masa yang akan datang adalah :

1. Pada variabel motivasi kerja terlihat bahwa berada pada kriteria baik, namun ada indikator yang masih rendah yaitu pada indikator bekerja tanpa pengawasan, hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja belum optimal. Oleh karena itu yang dilakukan PT. FIF cabang Padang melakukan pengawasan saat karyawan bekerja.
2. Pada variabel insentif ada juga beberapa hal yang mesti diperhatikan oleh perusahaan yakni, insentif yang berada pada kriteria baik hendaknya dapat dipertahankan oleh perusahaan. Namun ada indikator yang masih rendah yaitu pada indikator non materil karena dari kedua indikator, indikator inilah yang memiliki skor terendah. Oleh karena itu PT. Federal International Finance cabang Padang lebih memperhatikan insentif yang bersifat non materil.
3. Untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja, karyawan perlu meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga kinerja karyawan yang berada pada kriteria baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Namun masih ada beberapa faktor yang perlu untuk

mendapat perhatian yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karena dari keempat indikator, indikator ini yang memiliki skor terendah. Artinya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. FIF cabang Padang perlu untuk ditingkatkan.

4. Untuk peneliti yang akan datang bahwasanya dari hasil penelitian ternyata masih banyak faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Federal International Finance cabang Padang seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja dan hal lain yang mempengaruhi kinerja. Jadi hendaknya untuk yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2001, *Psikologi Kerja*, Jakarta ; Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, kepemimpinan Dan Efektivitas kelompok*.  
Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi 2, Juli, BPFE Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_.2001,*Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi 15,Agustus, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, 1994, *Manajemen Personalia dan SDM*, CV Haji Masaging.
- \_\_\_\_\_.2006, *Manajemen Persoanalia dan SDM*, CV Haji Masaging.
- Idris. 2006. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif. Fakultas Ekonomi UNP*.
- Jumaidah,2004. Tesis : *Kontribusi Insentif non Material dan Iklim Sekolah Terhadap Pelaksana Tugas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Merak Karimun, Tesis Program Studi Administrasi Pendidikan*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_.2001. *MSDM Perusahaan*. Bandung ; Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_.2004. *MSDM*. Bandung ; Remaja Rosda Karya.
- Moenir, As, 1991, *Pendekatan Manusiawi dan Organisai terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisimitro, Alexs, 1996, *Manajemen Personalia : MSDM*, Edisi Ketiga, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Prawiro sentono, Sutadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Rivai, Veithzal ,2004, *MSDM Untuk Perusahaan*. Edisi1. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.