

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
KUD RINGIN PUTIH KARANGDOWO II**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

FAJAR BHASKARA
B 100 060 122

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi berjudul:

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWANKUD RINGIN PUTIH KARANGDOWO II

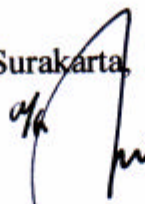
Yang ditulis oleh:

Nama : Fajar Bhaskara

Nim : B. 100 060 122



Penandatangan berpendapat bahwa naskah publikasi ini telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Surakarta, Juni 2012


Dra. Mabruroh, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Triyono, SE., M.Si)

ABSTRAK

Pemberian insentif finansial sangat penting bagi karyawan, karena merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Jika insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif finansial berupa bonus, komisi, pengobatan, dan premi terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang memfokuskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Penelitian dilaksanakan di KUD Ringin Putih Karangdowo II Kecamatan Karangdowo Kabupaten Klaten. Populasi adalah seluruh karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo II yang berjumlah 32 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga dapat disebut penelitian populasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil analisis memperoleh persamaan garis regresi $Y = 22,090 + 0,411.X_1 + 0,360.X_2 + 0,417.X_3 + 0,476.X_4$. Persamaan menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh bonus, komisi, pengobatan, dan premi; (2) Bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel bonus = 3,209 diterima pada taraf signifikansi 5%; (3) Komisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel komisi = 2,665 diterima pada taraf signifikansi 5%; (4) Pengobatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel pengobatan = 2,399 diterima pada taraf signifikansi 5%; (5) Premi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel komisi = 2,620 diterima pada taraf signifikansi 5%; (6) Bonus, komisi, pengobatan, dan premi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 28,628 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Kata kunci: *insentif finansial, bonus, komisi, pengobatan, premi, motivasi kerja*

A. Pendahuluan

Selama ini sistem pengupahan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang – Undang Tahun 2003 No. 13 pasal 88 ayat 1, 2, 3 dan 4, sehingga menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para karyawannya. Insentif merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang karyawan. Insentif finansial dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain pemacu motivasi kerja bagi para karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, insentif merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KUD RINGIN PUTIH KARANGDOWO II.”

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pemberian bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Apakah pemberian komisi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah pemberian biaya pengobatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
4. Apakah pemberian premi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian bonus terhadap motivasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian komisi terhadap motivasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian biaya pengobatan terhadap motivasi kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian premi terhadap motivasi kerja karyawan

D. Tinjauan Pustaka

1. Insentif Finansial

Hasibuan (2003:118) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya diatas kinerja standar. Selanjutnya Panggabean (2002:89), mengatakan bahwa

insentif adalah: penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Manullang (2001:141) menyatakan bahwa finansial insentif adalah pemberian upah dan gaji yang pantas, memperoleh bagian keuntungan dari pengusaha dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:201), insentif material/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

Menurut Sarwoto (2001:156) insentif finansial atau insentif material terdiri dari 2 bentuk yaitu insentif dalam bentuk uang dan insentif dalam bentuk jaminan sosial. 1) Insentif dalam bentuk uang: Bonus, Komisi, *Profit Share*, dan Kompensasi; 2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial: biaya pengobatan, Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji, berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota, pembuatan rumah dinas, pemberian piagam penghargaan, biaya pindah, dan pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan, dan lain-lain.

2. Motivasi kerja

Menurut Anoraga (2002: 35) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan

lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori motivasi menurut Maslow (Robbins, 2001: 167-181) yang terdiri dari 5 kebutuhan yaitu

- 1) Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk tetap hidup, seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat.
- 2) Kebutuhan keamanan, adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- 3) Kebutuhan sosial, adalah kebutuhan akan kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan
- 4) Kebutuhan penghargaan, adalah kebutuhan akan faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, adalah dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

E. Hipotesis

1. Diduga pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
2. Diduga pemberian komisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

3. Diduga pemberian biaya pengobatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
4. Diduga pemberian premi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan survei. Metode deskriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu dengan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Ringin Putih Kecamatan Karangdowo Kabupaten Klaten yang berjumlah 32 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Ringin Putih Kecamatan Karangdowo Kabupaten Klaten yang berjumlah 32 orang karyawan. Penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena seluruh piopulasi diambil sebagai sampel penelitian

3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (insentif finansial) dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi (motivasi kerja). Definisi operasional dari kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Insentif Finansial (X) adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif finansial diukur dengan indikator berupa ketepatan pemberian upah, keadilan, sistem pengupahan, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Insentif finansial dalam penelitian ini terdiri dari:
- 1) Bonus (X_1) adalah insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seorang karyawan.
 - 2) Komisi (X_2) adalah insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual
 - 3) Pengobatan (X_3) adalah biaya pengobatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengganti biaya pengobatan yang telah dikeluarkan oleh karyawan. Biaya pengobatan ini meliputi biaya pemeriksaan, obat dan perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan
 - 4) Premi (X_4) adalah tambahan upah yang diterima jika karyawan menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, artinya jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya.
- b. Motivasi Kerja (Y) adalah daya pendorong yang dapat bersumber dalam diri seseorang yang berakibat seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam bekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja diukur dengan

indikator berupa: pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh langsung dari responden, yaitu mahasiswa akuntansi yang didapat dari kuisioner yang disebarakan oleh penulis

5. Teknik Analisis Data

- a. Uji Instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas
- b. Uji asumsi klasi, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas
- c. Uji hipotesis

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya.

G. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS versi 15.0* diperoleh hasil sebagai berikut (selengkapnya lihat Lampiran 10):

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	22,090		
Bonus	0,411	3,209	0,003
Komisi	0,360	2,665	0,013
Pengobatan	0,417	2,399	0,024
Premi	0,476	2,620	0,014
R^2	0,809		
<i>Adjusted R²</i>	0,781		
F Statistik	28,628		0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22,090 + 0,411.X_1 + 0,360.X_2 + 0,417.X_3 + 0,476.X_4$$

1. Pengaruh finansial insentif berupa bonus terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh t_{hitung} variabel bonus sebesar 3,209 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis pertama dinyatakan diterima, yaitu bahwa bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh bonus yang diterima karyawan. Semakin tinggi bonus yang diterima karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah bonus yang diterima karyawan, maka semakin rendah pula motivasi kerja.

2. Pengaruh finansial insentif berupa komisi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh t_{hitung} variabel komisi sebesar 2,665 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis kedua dinyatakan diterima, yaitu bahwa komisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh komisi yang diterima karyawan. Semakin tinggi komisi, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah komisi, maka semakin rendah pula motivasi kerja.

3. Pengaruh finansial insentif berupa biaya pengobatan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh t_{hitung} variabel pengobatan sebesar 2,399 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis ketiga dinyatakan diterima, yaitu bahwa pengobatan

berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh biaya pengobatan yang ditanggung perusahaan. Artinya semakin tinggi biaya pengobatan, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah biaya pengobatan, maka semakin rendah motivasi kerja.

4. Pengaruh finansial insentif berupa premi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diperoleh t_{hitung} variabel premi sebesar 2,620 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis keempat dinyatakan diterima, yaitu bahwa premi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh premi yang diterima karyawan. Semakin tinggi premi, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah premi, maka semakin rendah pula motivasi kerja.

H. Simpulan

1. Bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel bonus = 3,209 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).
2. Komisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel komisi = 2,665 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).
3. Pengobatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel pengobatan = 2,399 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

4. Premi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel komisi = 2,620 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).
5. Bonus, komisi, pengobatan, dan premi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Ringin Putih Karangdowo. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 28,628 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hasil analisis regresi ganda memperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 22,090 + 0,411.X_1 + 0,360.X_2 + 0,417.X_3 + 0,476.X_4$. Persamaan menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh bonus, komisi, pengobatan, dan premi. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel bonus, komisi, pengobatan, dan premi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 78,1%, sedangkan 21,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
6. Bonus memberikan pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karena nilai t_{hitung} variabel kesejahteraan adalah yang paling besar (3,209). Artinya motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan diberikan bonus yang tinggi.

I. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Kepada Pimpinan KUD, dalam upaya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memperhatikan pula kondisi karyawan khususnya kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu dan kecepatan dalam bekerja. Karyawan perlu diberikan suatu stimulus agar termotivasi meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya.

2. Perusahaan hendaknya memberikan imbalan yang disesuaikan dengan kebutuhan atau harapan karyawan, yaitu memberikan bonus, komisi, dan premi. Selain itu perusahaan juga lebih memperhatikan masalah tunjangan kesehatan supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga tujuan perusahaan tidak mengalami hambatan.
3. Kepada Karyawan, harus mempunyai pandangan bahwa hasil kerja karyawan yang baik nantinya demi kepentingan karyawan sendiri., harus ditumbuhkan sikap disiplinnya sehingga mampu menjadi karyawan yang bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab bagi kepentingan perusahaan.
4. Karyawan harus berusaha meningkatkan produktivitasnya jika perusahaan telah memenuhi hak-hak dan kebutuhannya yaitu pengadaan program kesejahteraan karyawan.
5. Bagi penelitian mendatang hendaknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah variabel yang lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2002. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Manullang, S. 2001. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penebar Swadaya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stepen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta