**`PENGARUH INSENTIF, TUNJANGAN, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI STAR MANDIRI MAKASSAR**

**NUR ANNISA**

Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar

e-mail: ahmadfaizar@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian yang dilakukan di PT. Tri Star Mandiri Makassar bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, tunjangan dan penghargaan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar sebanyak tujuh puluh orang sehingga, seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian yaitu sebanyak tujuh puluh orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liniear berganda yang terdiri dari uji t atau parsial dan uji F atau simultan terhadap variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar; (ii) terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar; (iii) terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar; (iv) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan insentif, tunjangan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar yakni berada pada kategori sedang.

**Kata Kunci :**Insentif, Tunjangan, Penghargaan dan Kinerja Karyawan

\* Penelitian ini dilakukan sebagai syarat untuk Mencapai Derajat Magister di Program Pacasarjana Universitas Negeri Makassar

\*\*Mahasiswa Pendidikan Ekonomi, Pascasarjana Universitas Negeri Makassar

**ABSTRACT**

The research was conducted at PT. Tri Star Mandiri Makassar aims to discover and analyzed the influences of incentive, allowance, and reward on the performances of employees at PT. Tri Star Mandiri Makassar.

The research was descriptive quantitative research. The populations of the research were the employees at PT. Tri Star Mandiri Makassar with the total of seventy person, so all of the populations became the samples of the research. The data of research were analyzed by using multiple linear regression analysis which consisted of t test or partial and F test or simultaneous on the variable of the research.

The results of the research reveal that (i) there is positive and significant influences of insentive on the performances of employees at PT. Tri Star Mandiri Makassar; (ii) there is positive and significant influence of allowances on the performances of employees at PT. Tri Star Mandiri Makassar; (iii) there is positive and significant influence of reward on the performances of employees at PT. Tri Star Mandiri Makassar; (iv) there are positive and significant influences of incentive, allowance, and reward on the performances of employees at PT. Tri Star Mandiri Makassar which is in medium category.

**Key Word :** Incentive, Allowance, and Reward and performances of employees

**PENDAHULUAN**

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomiandunia semakin lama semakin cepat dan sulit diprediksikan sejalan dengan semakin canggihnya ilmu pengetahuan danteknologi. Kondisi yang demikian menuntut perusahaanuntuk berbenah diri menyongsong aneka tantangan danperubahan yang serba tidak terduga. Salah satu tantanganyang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakanorganisasi yang menuntut pengelolaan yang efisien, danefektif agar bisa berkembang dalam persaingan yangsemakin ketat.

PT. Tri Star Mandiri Makassar yang bergerak di bidang konstruksi memiliki potensi dan berperan dalam kegiatan perekonomian, khususnya dalam kegiatan pembangunan. Baik pembangunan sarana umum, pembangunan gedung maupun pembangunan lainnya. Dengan adanya industri jasa konstruksi akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan pembangunan. Secara prospektif keberadaan industri jasa konstruksi baik skala kecil, menengah, maupun skala besar mempunyai nilai strategik bagi Indonesia. Mengingat proporsi perannya cukup besar dan menyangkut banyaknya tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan pelaksanaan suatu proyek dan pembangunan maka, perlu adanya perhatian dari pihak manajemen perusahaan kepada karyawan. Pernyataan diatas jelas bahwa perusahaan jasa konstruksi memberikan dampak positif terhadap perkembangan perekonomian. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untukmengelola yang dimilikinya termasuk dengan pengelolaansumber daya manusia. Hal ini menggambarkan bahwa kebutuhanakan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akansemakin besar.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Namun dengan demikian, penyusunan sistem kompensasi tidaklah mudah,perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlakudan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapatmempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akandeberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampumemberikan kompensasi yang adil dan layak kepadakaryawannya. Bilakaryawan merasa telah mendapatkan kompensasi yangsesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangatdan maksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorongkinerja karyawan (Hasibuan, 2005;132).Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untukmenjalankan aktivitas. Potensi setiap sumber daya manusiayang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkandengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasilkerja yang optimal.

Indikator dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini antara lain : pemberian insentif, pemberian tunjangan, dan penghargaan. Pemberian insentif, pemberian tunjangan, dan penghargaan kepada karyawan yang ada pada PT Tri Star Mandiri akan berdampak pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan. Sehingga dengan ini karyawan tidak lagi bermalas-malasan dan akan mengejar target atau tugas yang dibebankan kepadanya. Pemberian insentif, tunjangan, dan penghargaan tidak membuat karyawan masuk kantor dengan seenaknya, mereka akan tepat waktu dan disiplin dalam bekerja.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa kinerja karyawan pada PT Tri Star Mandiri Makassar masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaanya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Kemudian ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang seringkali keluar kantor pada jam kerja, serta adanya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini menggambarkan usaha dan standar professional karyawan yang rendah. Maka dari itu perlu adanya evaluasi dan pembinaan agar kinerja karyawan di perusahan tersebut sesuai yang diharapkan. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan suatu pengkajian yang lebih mendalam tentang pemberian insentif, tunjangan dan penghargaan serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : “Pengaruh Insentif, Tunjangan, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Star Mandiri di Makassar”.Untuk itu tujuan peneliti adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, tunjangan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Star Mandiri di Makassar.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan alasan data yang akan digunakan nantinya dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kauntitatif. Penelitian ini diadakan di PT. Tri Star Mandiri Makassar

Populasi adalah merupakan keseluruhan individu atau merupakan sumber informasi data mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat sugiyono mengenai populasi (2007:55) adalah “wilayah generalisai yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteritik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT Tri Star Mandiri di Makassar yaitu sebanyak 70 orang karyawan.

Kemudian Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Tri Star Mandiri Makassar yaitu 70 orang. Hal ini tersebut didukung oleh pendapat Arikunto (2006 : 134) apabila subjeknya < 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Adapun teknik pengumpulan data adalah memperoleh data yang dilakukan dengan merekam kejadian, menghitungnya, mengukurnya, dan mencatatnya. Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

1. Observasi

dilakukan untuk mengamati berbagai hal yang terjadi dalam lokasi penelitian responden dan faktor lain yang mendukung dalam pelaksanaan penelitian.

1. Wawancara, dilakukan terhadap informan dalam hal ini karyawan sebagai penguatan terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner.
2. Dokumentasi

pengumpulan data berdasarkan dokumen dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini, struktur organisasinya, keadaan dan jumlah karyawan pada unit yang diteliti.

1. Angket (Kuesioner)

angket yang sudah jadi disebarkan kepada responden guna diisi dengan ketentuan dan petunjuk pengisian.

Analisis data merupakan tahapan yang kritis dalam proses penelitian yang bertujuan menyediakan informasi untuk memecahkan masalah. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Uji Validitas dan Realibilitas**
   1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

* 1. **Uji Realibilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah analisis uji *Kolmogorov Smirnow.* Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal dan apabila lebih kecil dari 0,05 maka data tidak normal.

1. **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ghozali (2006:93) menyatakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 90%). Maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikoliniearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum digunkan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai atau VIF >10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan kata lain terjadi multikolinieritas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat digunkan dengan dua cara yaitu dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai SRESID (nilai residualnya) serta dengan uji *glejser*

1. **Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah yang menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Dimana ada kalanya persamaan regresi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor yang mempengaruhinya. Maka regresi yang mengandung lebih dari satu variabel bebas digunakan regresi linear berganda.

Untuk melihat adanya pengaruh insentif (X1), tunjangan(X2), dan penghargaan (X3), kinerja karyawan (Y) pada PT. Tri Star Mandiri Makassar digunakan analisis berganda (*Multiple Regression*) dan program *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 sebagai alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini. Untuk menganalisis insentif (X1), tunjangan (X2), dan penghargaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tri Star Mandiri Makassar digunakan rumus regresi berganda.

Adapun persamaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu:

KK = 0 + 1 I + 2 T + 3 P + e

Keterangan:

KP = Kinerja Karyawan (skala *likert*)

I = Insentif (skala *likert*)

T = Tunjangan (skala *likert*)

P = Penghargaan (skala *likert*)

0 = Nilai konstan

1 2 3 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu

Berdasarkan hasil regtresi linear berganda tersebut, selanjutnya dapat dianalisis koefisein determinasi (R2), yaitu koefisein determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah. Sedangkan signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau a = 0,05%.

**a. Uji F (Simultan)**

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Langkah – langkah pengujian dengan menggunakan Uji F adalah sebagai berikut :

1. Menentukan tingakat signifikansi sebesar á = 5%

Tingkat signifikansi 0.05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memilki profitabitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

1. Menghitung Uji F (F-test)

Fhitung = R2 / k

(1-R2) / (*n*-*k*-1)

Keterangan :

R2 : Koefisien determinasi gabungan

*k* : Jumlah variabel independen

*n* : Jumlah sampel

1. Kriteria Pengambilan Keputusan
2. H0 ditolak jika F statistik < 0,05 atau F hitung > F tabel
3. H0 tidak berhasil ditolak jika F statitik > 0,05 atau F hitung < F tabel nilai F tabel didapat dari :

df1 (pembilang) = jumlah variabel independen

df2 (penyebut) = n-k-1

keterangan :

n : jumlah observasi

k : variabel independen

**b. Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tipa variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisienregresi masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah – langkah pengujian dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Menentukan tingakat signifikansi sebesar α = 5%

Tingkat signifikansi 0.05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

1. Menghitung Uji t

thitung = r√n -2

1 – r2

Keterangan:

*r* : Koefisien korelasi

*n* : jumlah sampel

1. Kriteria Pengambilan Keputusan
2. H0 ditolak jika t statistik < 0,05 atau t hitung > t tabel
3. H0 diterima jika t statistik > 0,05 atau t hitung < t tabel

Nilai t tabel didapat dari : df = n-k-1

Keterangan :

n : jumlah observasi

k : variabel independen

Hipotesis yang digunakan adalah :

1. H0 : β1 = β2 = β3 = 0, maka variabel *independent* secara bersama – sama tidak mempengaruhi variabel *dependent*.
2. H1 : β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0, maka variabel *independent* secara bersama – sama mempengaruhi variabel *dependent*

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Fhitung  > Ftabel berarti:

H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa variabel *independent* (X1, X2, dan X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (Y)

1. Jika Fhitung  < Ftabel berarti:

H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti bahwa variabel *independent* (X1, X2 dan X3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
   * + 1. **Penyajian Data**
2. Analisis Statistik Deskriptif
   * + - 1. Insentif

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Insentif didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 70 responden berada pada kategori baik dengan interval 20 - 24 yaitu sebanyak 36 responden atau 51,44 persen. Hal ini menandakan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar tanggungjawab mereka terhadap pekerjaannya artinya kinerja mereka akan lebih baik dan meningkat.

* + - * 1. Tunjangan

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Tunjangan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 70 responden berada pada kategori cukup baik pada interval 23 - 31 yaitu sebanyak 65 responden atau 92,85 persen. Artinya bahwa dengan adanya pemberian tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya, Tunjangan kesehatan, Tunjangan kecelakaan, dan lain-lain kepada karyawan maka akan meningkatkan semangat dan kinerjanya.

* + - * 1. Penghargaan

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel penghargaan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 70 responden berada pada kategori baik pada interval 20 - 24 yaitu sebanyak 44 responden atau 62,85 persen. Hal ini menandakan bahwa dengan memberikan penghargaan seperti pujian, kenaikan pangkat, dan lain-lain kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas standar perusahaan akan lebih meningkatkan semangat kerjanya sehingga kinerjanya pun meningkat.

* + - * 1. Kinerja Karyawan

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 70 responden berada pada kategori baik pada interval 32-41 yaitu sebanyak 60 responden atau 85,72 persen. Hal ini berarti bahwa dengan memberikan Insentif, Tunjangan dan Penghargaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengoptimalkan pemberian insentif, tunjangan, dan penghargaan maka, karyawan akan memberikan seluruh sumbangsih pemikirannya demi terwujudnya tujuan perusahaan.

1. Uji Instrumen
   * + - 1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson produck moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Jika butir pertanyaan koefisien korelasi pearson < 5% (0,05) berarti tidak valid. Jika butir pertanyaan koefisien korelasi pearson > 5% berarti valid.

Semua nilai pearson correlasion dari setiap item pernyataan > 0,05 dan nilai r hitung > r tabel (0,161) yang berarti bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

* + - * 1. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana konstitensi atau keteraturan dari instrumen penelitian apabila digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek. Pengujian yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha.* Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*> 0,6.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing varibel lebih besar dibandingkan dengan standar *Cronbach Alpha* yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dari setiap variabel dalam penelitian dinyatakan relibel dan instrumen penelitian tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dengan menggunakan variabel penelitian yang sama.

1. Uji Asumsi Klasik
   * + - 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui normal tidaknya masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov- Smirnov* (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas diperoleh nilai signifikansi Insentif sebesar 0,213, Tunjangan sebesar 0,262, Penghargaan sebesar 0,222, dan kinerja sebesar 0,306. Hal ini berarti nilai signifikansi > 0,05 yang menandakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

1. **Pembahasan Penelitian**

Pengaruh insentif, tunjangan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar menggunakan SPSS dengan model analisis regresi berganda dapat dilihat pada table 4.11. berikut.

Tabel 4.11. Pengaruh Insentif, Tunjangan, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel Indenden | TH | Β | thitung | VIF | GT |
| Sig |
| Insentif + 0,102\*\*\*3,287 1,004 0,428  Tunjangan + 0,208\*\*\* 2,881 1,001 0,904  Penghargaan + 0,336\*\*\* 2,663 1,004 0,511 | | | | | |
| Intercept 16,544 | | | | | |
| Adjusted R2 0,318 | | | | | |
| Fhitung 27,100 | | | | | |
| N 70 | | | | | |

Keterangan:

VIF : *Variance Inflation Factor* (bebas multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 )

TH : Tingkat Harapan

\*\*  : Signifikan pada tingkat kesalahan 1 % (0,01) atau tingkat kepercayaan 99%

GT: *Glejser Test*

Berdasarkan analisis regresi yang digunakan pada Bab III maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

**Y = 16,544 + 0,102X1 + 0,208X2 + 0,336X3**

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta = 16,544. Menunjukkan bahwa meskipun variabel Insentif (X1), Tunjangan (X2), dan Penghargaan (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau bernilai tetap, nilai kinerja (Y) sebagai varibel terikat akan tetap sebesar 16,544.
2. Koefisien X1 = 0,102. Menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel insentif meningkat sementara variabel tunjangan dan penghargaan tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat.
3. Koefisien X2 = 0,208. Menunjukkan bahwa variabel tunjangan memiliki hubungan positif terhadap kinerja dimana, apabila variabel tunjangan meningkat sedang variabel insentif dan variable penghargaan tetap, maka kinerja juga akan meningkat.
4. Koefisien X3 = 0,336. Menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki hubungan positif terhadap kinerja dimana, apabila variabel penghargaan meningkat sedang variabel insentif dan variable tunjangan tetap, maka kinerja juga akan meningkat.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat korelasi atau hubungan antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas, maka akan terjadi masalah yang dapat mengganggu model. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas . Sehingga untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai VIF variable insentif sebesar 1,004 dengan nilai *tolerance* 0,996, variabel tunjangan nilai VIF sebesar 1,001 dengan nilai *tolerance* 0,999 serta variabel penghargaan nilai VIF sebesar 1,004 dengan nilai *tolerance* 0,996. Karena nilai VIF ketiga variabel < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut.

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji Glejser. Penelitian ini diuji menggunakan metode Uji Glejser. Deteksi heteroskedastisitas dalam uji Glejser menggunakan nilai signifikansi dari setiap variabel independen atau variabel bebas. Sehingga hasil jelas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat signifikansi ≥ 0,05. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen. Karena tidak terjadi heteroskedastisitas, jadi dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini merupakan model yang baik dan bersifat homokedastisitas

Untuk mengetahui derajat hubungan Linear antara variable bebas dengan variable terikat, maka dilihat dari koefisien korelasi (R) . Dari hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,532 atau 53,2 persen, hal ini korelasi antar variable adalah sedang.

Kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable terikat digunakan ukuran koefisien Determinasi adjusted R2. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS , koefisien Determinasi adjusted R2 yang diperoleh sebesar 0,318 atau 31,8 persen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variable bebas pada model yang disajikan dapat dijelaskan sebesar 31,8 persen terhadap variable terikat, sedangkan sisanya 68,2 persen ditentukan variabel lain diluar model.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan thitung dan ttabel, dengan cara sebagai berikut :

1. Apabila thitung > ttabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka Ho ditolak dan H1 diterima.
2. Apabila thitung < ttabel dan tingkat signifikansi > α (0,05), maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadapvariabel dependen. Maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Kemudian dilakukan Uji F untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung  dan Ftabel. Adapun pengujian hipotesisnya yaitu :

Ho : Insentif, Tunjangan, dan Penghargaan secara simultan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

H1 : Insentif, Tunjangan, dan Penghargaan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan kriteria :

1. Apabila Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansi > α (0,05), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadapvariabel dependen.

Dari hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar maka dibuatlah pembahasan uji t ( parsial ) dan uji F (simultan) sebagai berikut:

1. **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar**

Hasil perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda dengan pengujian parsial variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukan dengan hasil uji t diperoleh dari variable Insentif nilai t hitung  = 3,287 > ttabel = 1,996 dan nilai sig. 0,002 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa Insentif (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Insentif ini adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sehingga, hal ini tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andi Warni (2013) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,386.. Hal ini sangat kuat pengaruhnya dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Dengan demikian, dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pemberian insentif secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar.

1. **Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar**

Hasil perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda dengan pengujian parsial variabel tunjangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukan dengan hasil uji t diperoleh dari variable Tunjangan dimana nilai thitung = 2,881 > ttabel = 1,996 dan nilai sig. 0,005 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa pemberian tunjangan (X2) kepada karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pemberian tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tunjangan merupakan salah satu factor yang memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik. Tunjangan ini termasuk dalam komisi, tunjangan kecelakaan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan lain yang sah. Hasibuan mendefinisikan tunjangansebagai kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang lakukan oleh Meis Lifana (2013) juga menemukan bahwa tunjangan berpengaru positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2002), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

1. **Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar**

Hasil perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda dengan pengujian parsial variabel penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukan dengan hasil uji t diperoleh dari variable Penghargaan dimana thitung = 2,663 > ttabel = 1,996 dan nilai sig. 0,010 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa penghargaan (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Menurut Hasibuan (2007) penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahan. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Oleh karena itu, pemberian penghargaan ini sangat penting untuk memotivasi semangat kerja para karyawan agar kinerjanya semakin meningkat sehingga, karyawan tidak ada yang merasa minder dengan hasil kerjanya, dengan demikian karyawan dengan sepenuhnya akan memberikan sumbangsih pemikirannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Star Mandiri Makassar**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan pegujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung = 27,100 > Ftabel = 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,007 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel insentif, tunjangan dan penghargaan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut penelitian yang di lakukan Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan , bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka sangat penting kiranya untuk memperhatikan bagaimana memberikan motivasi bagi karyawan sebagai penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan agar kinerjanya lebih meningkat lagi. Motivasi karyawan yakni pemberian Insentif, Tunjangan dan Penghargaan yang penulis kaji dalam penelitian ini belum sepenuhnya menjadi motivasi bagi karyawan akan tetapi, masih banyak hal lain yang penulis tidak kaji dalam penelitian ini dan akan lebih sempurnah jika peneliti selanjutnya memberikan variable lain dalam mengkaji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ini seperti kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, lingkungan kerja dan sebagainya.

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini serta analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada insentif, tunjangan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Star Mandiri Makassar. Jika ketiga variabel yaitu insentif, tunjangan dan penghargaan ditingkatkan secara bersama-sama maka, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian insentif, tunjangan dan penghargaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin kurangnya/rendah pemberian insentif, tunjangan dan penghargaan , maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

1. **Saran**

Berdasrkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan antara lain adalah:

1. Bagi perusahaan agar tetap mempertahankan atau semakin meningkatkan lagi kinerja karyawannya melalui pemberian motivasi kerja khususnya pemberian insentif, tunjangan, dan penghargaan agar para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan kehidupan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti motivasi melalui pemberian insentif, tunjangan dan penghargaan serta kinerja secara umum, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam, sehingga bagi peneliti dapat menambah variabel lain seperti kepemimpinan, karakteristik kerja, budaya organisasi, perilaku menyimpang, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alan, Jane. Mengatasi Masalah Manusia Dalam Organisasi. Binarupa Aksara. Jakarta. 1991.

Arifin, 2005. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.* PT Satu Nusa Persada Batam.

Arikunto, Suharsini, 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka cipta.

Asrianti. 2007. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Makassar.STIEM Bongaya.

As’ad, Moh. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta. 2003.

Handoko, T, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan SDM.* Yogyakarta: BPFE.

Hendry, 2010. Teori Motivasi Herzberg dan McClelland *(online),* (<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-motivasi-herzberg-dan-mcclelland>, Diakses 4 Januari 2015).

Majid,Rizal,Fahmi, 2015. *Pengaruh Dan Manfaat Motivasi dan Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (online),* (<http://fahmirizalmajid.wordpress.com>, Diakses 16 Januari 2015).

Mangkunegara,Prabu,Anwar, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Mangkuprawira,Sjafri, Tb, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Ghalia Indonesia: Jakarta.

Mondy, Wayne R, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Erlangga. Jakarta.

Nitasari,Afrisalia,Rizka.2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus (online),* (Undip.ac.id, Diakses 22 November 2012 13:51).

Nuraeni, Neyy. 2012. *Pengertian Motivasi serta Jenis (online).* (<http://neyynuraeni.blogspot.com/pengertian-motivasi-fungsi-serta-jenis.html>, Diakses Januari 2015).

Pratama,Budi,Yofanda. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesi (JMBI),* Vol.4 No 5 (journal.student.uny.ac.id, Diakses Desember 2015).

Rachmawati, Kusdyah,Ike, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV ANDI Offset. Yogyakarta.

Risanti,Aprilia,Kunti.2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.* FE Universitas Hasanuddin Makassar.

Riduwan. (2009). *Pengantar statistika sosial*. Bandung : Alfabeta

Ruky, Achmad. 2002. *System Manajemen Kinerja .* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

[Sandi, Raka, 2008.](https://plus.google.com/108609538657795716046) [*Skripsi*](http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/search/label/skripsi?max-results=7) *Makalah dan skripsi Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Karyawan (online)*. KPPTBNIS Makassar, (repository.uin-alauddin.ac.id, Diakses 2008, 19:23)

Saraswati,Desi,Yosiana.2014. *Preferensi Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Demak (online)*: *Diponegoro Journal of Management,* Vol. 3, No. 1 (ejournal-s1.Undip.ac.id, Diakses Agustus 2014).

Supranto. 2010. *Statistika Ekonomi dan Bisnis.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dan R&D.*Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah, 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Tuliyabu,Yuliyana.2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Gorontalo.* FE Universitas Gorontalo.

Umar, Husein, Dr, 2010. *Desain Penelitian Manajemen Strategik.* PT rajagrafindo Persada.: Jakarta.

Wahono, Satrio dan Kurniawan Abdullah, 2010. The *Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawara-jawara Industri dalam Negeri.* Prenada Media Group. Jakarta.

Warni, Andi, 2013. *Analisis Motivasi terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar.* FE Universitas Negeri Makassar.

Widiya,Ningsih. 2013. *Teori Motivasi, Konsep Motivasi, dan Jenis Motivasi (online),* (<http://ningsihwidiya42.wordpress.com/teori-motivasi-konsep-motivasi-dan-jenis-motivasi/>, Diakses 3 Januari 2015).

Winardi, J, 2002 . *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.* PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Wulan, Lucky, 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Disperindag Kota Semarang).* Semarang.