

ARTIKEL
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PDAM WESLEK
KABUPATEN LAMONGAN



Oleh:

NUR LENI AGUSTINA AYU ILMIANA

14.1.01.04.0067

Dibimbing Oleh :

- 1. Dr. R.r Forijati, M.M**
- 2. Bayu Surindra M.Pd**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2019



SURATPERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019




Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Nur Leni Agustina Ayu Ilmiana
NPM : 14.1.01.04.0067
Telepon/HP : 085645191322
Alamat Surel (Email) : nurleni226@gmail.com
Judul Artikel : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PDAM Weslek Kabupaten Lamongan
Fakultas – Program Studi : FKIP/ Pendidikan Ekonomi
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Ahmad Dahlan No. 74 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

- Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme.
- Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan di proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, Januari 2019
Pembimbing I  Dr. Rr Forijati, M.M. NIDN. 0028016701	Pembimbing II  Bayu Surindra, M.Pd. NIDN. 0719108703	Penulis  Nur Leni Agustina Ayu I. NPM. 14.1.01.04.0067

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PDAM WESLEK KABUPATEN LAMONGAN

Nur Leni Agustina Ayu Ilmiana
14.1.01.04.0067
FKIP – Pendidikan Ekonomi
Nurleni226@gmail.com
Dr. Rr. Forijati, M.Mdan Bayu Surindra M.Pd
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil dari pengamatan peneliti, dimana terdapat beberapa permasalahan yang menarik untuk diteliti. Salah satunya adalah kurangnya semangat dalam bekerja. Namun semangat kerja sangat penting dalam pekerjaan ini dikarenakan tanpa ada semangat tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian menggunakan metode survei. Dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, dengan bantuan *SPSS2018*. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar $0,023 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. (3) motivasi kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai R Square adalah sebesar 0,682 hal ini menunjukkan besarnya motivasi kerja dan pemberian insentif dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 68,2% itu berarti masih ada variabel lain yang menjelaskan efektivitas kerja yaitu 31,1% namun variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA KUNCI : Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, Efektivitas Kerja

I. LATAR BELAKANG

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan pemanfaatan dibidang air minum. Aktivitas di dalam PDAM sendiri antara lain mengumpulkan, mengolah dan menjernihkan hingga mendistribusikan air ke masyarakat. Selain itu PDAM juga mempunyai tanggung jawab untuk ikut serta dalam

meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan bidangnya tersebut. Jika kualitas sumberdaya manusia tidak baik, maka efektivitas kerja juga tidak akan bisa tercapai, saat ini PDAM Weslek memiliki permasalahan pada kinerja karyawannya sebagian karyawan tidak bekerja sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan tersebut, sehingga kinerja karyawan tersebut kurang efektif dalam

menyelesaikan pekerjaannya, namun ada juga yang sudah sesuai aturan karena karyawan tersebut sudah termotivasi dan juga pemberian insentif dirasa sudah memuaskan bagi mereka. Untuk dapat memenuhi pencapaian pelayanan tersebut perusahaannya agar mampu menjalankan tugas dengan kemampuan maksimal yang mereka miliki sehingga akan menghasilkan kerja yang efektif, dengan kerja yang efektif maka pekerjaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Menurut Streers (2005: 87) “Efektivitas Kerja merupakan jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber adaya itu serta tanpa memberikan tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.” Untuk mengetahui target yang diinginkan atau ke efektifan para karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Zuliyanti, (2005: 26) yaitu, karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja para karyawan, dalam hal ini di asumsikan efektivitas kerja karyawan PDAM Weslek dipengaruhi oleh faktor

motivasi kerja dan insentif. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka efektivitas kerja juga akan tercapai. Menurut Hasibuan “Motivasi adalah pemberian daya gerak yang akan menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka dapat bekerja sama secara efektif dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan” (2007: 95) jenis-jenis motivasi sentiri di bagi dalam menjadi dua, menurut Priyono (2007: 85-87) jenis-jenis motivasi adalah motivasi positif dan motivasi negatif. Unsur dari motivasi kerja sendiri terbagi menjadi beberapa unsur menurut Siswanto (2010: 296-270) mengatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, kesempatan dan ketertiban.

Selain motivasi pemberian insentif juga mempengaruhi efektivitas kerja karyawan karena dengan memberikan imbalan kepada pegawai yang telah menyelesaikan atau melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja. “Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan, pendukung

prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”(Hasibuan, 2007: 117) tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan gaji yang berbeda kepada seorang karyawan atau pekerja dari sebuah perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki jabatan sama belum tentu mereka mendapatkan gaji yang sama pula hal tersebut dikarenakan oleh keefektivan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama. Menurut seorang ahli mengatakan bahwa, “Pada dasarnya jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial.” (Heidjacman dan Husnan, 2008: 161)

II. METODE

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas ada dua yaitu adalah Motivasi kerja (X_1) dan Insentif (X_2)

Variabel dependen, variabel ini disebut sebagai variabel terikat yang di pengaruhi akibat adanya variabel bebas, karena dipengaruhi oleh variabel

independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah efektivitas kerja karyawan.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena untuk menentukan ke efektifan kerja karyawan membutuhkan pengukuran yang akan menghasilkan angka. “Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya digunakan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”(Sugiyono, 2016: 14)

Teknik penelitian dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode survei. “Metode survei adalah pada umumnya digunakan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Walaupun metode survei ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen,

namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif” (David Kline dalam Sugiyono, 2015: 14).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang akan menjadi pelaksanaan dalam penelitian ini adalah PDAM Weslek Kabupaten Lamongan dan penelitian ini dilakukan pada bulan Juli hingga Desember 2018.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan dari PDAM Weslek Kabupaten Lamongan.

Menurut Sugiyono (2015: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Weslek Kabupaten Lamongan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini untuk menentukan sampel menggunakan teknik sampel Total Sampling. Total Sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2009: 124)

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016: 148) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pengujian akurat atau tidaknya instrumen dari penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert.

Validitas atau tingkat ketepatan, kejelasan atau keakuratan adalah bila hasil penelitian sampel dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. (Sugiyono, 2016: 177). Tujuan dari validasi adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakuratan sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan juga memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang ditetapkan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil yang dilakukan tetap sama apabila dilakukan pengukuran dua kali bahkan lebih terhadap pernyataan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga.

Langkah-langkah Pengumpulan Data pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data

dengan cara daftar pernyataan atau menggunakan angket. Menurut Sugiyono (2016: 193) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Teknik Analisis Data

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng.

Untuk menguji variabel penelitian ini Motivasi Kerja (X_1), Insentif (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Model pemasarannya adalah sebagai berikut:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dalam penelitian ini rencana pengujian hipotesis dengan menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) insentif (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y) maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel tersebut. Baik variabel dependen maupun independen.

Uji F (simultan) memiliki aturan apabila nilai signifikan (α) < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji t (parsial) uji t dilakukan untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial dengan cara membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel. Kriteria pengambilan keputusan, Jika tingkat signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan jika tingkat signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendeteksi satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Pengujian parsial menggunakan uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif dapat menjelaskan efektivitas kerja sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,390	4,252		1,738	,094
Motivasi Kerja	,384	,159	,401	2,409	,023
Insentif	,463	,160	,480	2,886	,008

a. Dependent Variable: EfektivitasKerja
Sumber : Output SPSS

Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t pada penelitian ini memperoleh nilai signifikan pada 0,023. Yang berarti nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0,023 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Weslek Kabupaten Lamongan.

Pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini memperoleh nilai signifikan pada 0,008. Yang berarti nilai signifikan insentif sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Weslek Kabupaten Lamongan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	903,089	2	451,545	28,910	,000 ^b
Residual	421,711	27	15,619		
Total	1324,800	29			

a. Dependent Variable: EfektivitasKerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, MotivasiKerja

Sumber : Output SPSS

Pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap efektivitas kerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis (H_3) pada uji F dijelaskan bahwa nilai signifikan pada 0,000 yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari nilai R square adalah sebesar 0,682 hal ini menunjukkan besarnya motivasi kerja dan insentif dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 68,2% yang berarti masih ada variabel lain yang menjelaskan efektivitas kerja karyawan yaitu sisanya sebesar 31,1% akan tetapi tidak di teliti dalam penelitian ini.

Berdasar dari hasil penelitian ini dapat di ambil kesimpulan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Weslek Kabupaten Lamongan. Pemberian insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Weslek Kabupaten Lamongan. Motivasi klerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Weslek Kabupaten Lamongan secara simultan. Dari nilai R square

adalah sebesar 0,682 hal ini menunjukkan besarnya motivasi kerja dan pemberian insentif dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan sebesar 68,2% berarti masih ada variabel lain yaitu sebesar 31,1% namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan SP. Melayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjaman dan Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Empat. Yogyakarta: PBF
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPEE Yogyakarta.
- Nawawi H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kreatif*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Zuliyanti, Sri. 2005. *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT. Tri Cahaya Pruna*