

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja**

Setiap pekerjaan memiliki tujuan yang tinggi untuk mencapai suatu target pencapaian yang besar. Seorang pemimpin mengorganisasikan terhadap karyawannya untuk memiliki kenyamanan dan kepuasan dari tempat pekerjaannya. Perhatian terhadap karyawan yang telah mendapatkan prestasi dari pekerjaan pastilah di berikan penghargaan agar karyawan tersebut lebih bersemangat dan memberikan hasil yang lebih baik untuk tugas yang dikerjakan. Salah satu cara penghargaan yang diberikan untuk karyawan yang berprestasi adalah dengan memberikan imbalan, bonus atau upah yang sering disebut dengan insentif kerja. Lebih lanjut sebagaimana yang di ungkapkan oleh Hasibuan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar<sup>1</sup>. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”

Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja Hasil analisis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dibaznas tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan uji t regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, hal ini terbukti dari nilai thitung > tabel yaitu  $1.267 > 0.246$  dengan signifikansi <

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan *Manajemen Sumberdaya Manusia* ( Jakarta; PT.Bumi Aksara, 2000), hal 117

0,05. Hal ini berarti insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, semakin tinggi insentif yang diberikan karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah insentif yang diberikan akan semakin rendah prestasi kerja karyawan.

## **B. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Hasil analisis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dibaznas tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan uji t regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, hal ini terbukti dari nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $1.267 > 0.246$  dengan signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja akan semakin rendah prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Erniawati (2012) dengan judul "Pengaruh Perencanaan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Di Surakarta". Menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima dengan sumbangan efektif sebesar 32,4%. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja akan semakin rendah prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Flippo "Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara

optimal demi tercapainya tujuan organisasi”.<sup>2</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik diperlukan adanya perbaikan motivasi kerja karyawan secara lebih baik dan berorientasi pada kepentingan perusahaan.

### C. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Insentif dan motivasi tidaklah saling bertentangan akan tetapi saling melengkapi secara dinamis dengan satu sama lain, tingginya suatu insentif tanpa didukung dengan motivasi yang tinggi pula maka akan kurang sempurna.

Seorang pemimpin (ketua) di baznas yang memberikan insentif dan motivasi yang tinggi maka akan menunjang suatu prestasi kerja karyawan Baznas tulungagung.

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai sig F  $0,002 < \alpha 0,05$ . Sehingga  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara insentif dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi mempengaruhi prestasi kerja ..

$$Y = 2,149 + 0,434 X_1 + 0,479 X_2$$

Keterangan :

$X_1$  = insentif

$X_2$  = motivasi

---

<sup>2</sup> Malayu Hasibuan *Manajemen Sumberdaya Manusia* ( Jakarta; PT.Bumi Aksara, 2000), hal 117.

Y = Prestasi kerja

Persamaan diatas menunjukkan konstanta sebesar 2,149 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada insentif dan motivasi , maka prestasi kerja (Y) adalah 2,149. Selain itu angka tersebut juga menunjukkan apabila insentif dan motivasi diabaikan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 2,149. Apabila tingkat insentif naik satu satuan, maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,434 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Apabila tingkat motivasi naik satu satuan, maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,479 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah motivasi kerja