

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARTA BOGA CEMERLANG
KANTOR CABANG PURWOREJO DAN KEBUMEN**

Ahmad Sidorio Shahril Huda
STIE Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Arta Boga Cemerlang kantor cabang Purworejo dan Kebumen dengan Jumlah 35 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Analisis dengan menggunakan SPSS Versi 22, metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen. Hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja dan variabel Insentif merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen.

Kata kunci: *Motivasi, Insentif, Komitmen Organisasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era	Perusahaan merupakan salah satu organisasi
global sekarang perusahaan dituntut untuk	yang menghimpun orang-orang yang biasa
bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan	disebut dengan karyawan atau pegawai
yang semakin ketat menyebabkan	untuk menjalankan kegiatan rumah tangga
perusahaan dituntut untuk mampu	produksi perusahaan. Hampir di semua
meningkatkan daya saing dalam rangka	perusahaan mempunyai tujuan yaitu
menjaga kelangsungan hidup perusahaan.	memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi

perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah oaring yang rasional untuk mencapai tujuan. oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondisif.

Menghadapi persaingan di era global sekarang perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka

menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada.

Pelayanan PT. Arta Boga Cemerlang terhadap konsumen merupakan salah satu faktor dalam membangun kepercayaan dengan masyarakat yang disini sebagai konsumen, ini berkaitan dengan ketepatan waktu dalam pengiriman dalam jangkauan daerah yang luas. Kinerja karyawan level daerah sebagai ujung tombak dalam pelayanan langsung dengan konsumen merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan. Kinerja yang baik dan bagus merupakan sarana dalam menjawab

jaminan kualitas pelayanan terhadap hasilnya kurang memuaskan berkaitan konsumen baik konsumen tetap atau dengan kualitas pelayanan terhadap konsumen baru. Kunci utama dalam konsumen. Itu terbukti dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan terhadap proses penagihan atau pengiriman barang konsumen adalah mempunyai kinerja order yang tidak sesuai ketentuan atau tinggi. Dalam hal ini masalah yang terjadi jadwal jatuh tempo, sehingga dalam beberapa pegawai mengalami penurunan penagihan atau kirim barang order kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang prosentasinya rendah.

Berikut adalah tabel realisasi target tagihan seles kebumen dan purworejo bulan juni 2017 dengan ketentuan capai target jika realisasi tagihan mencapai 85%.

Tabel I-1
Realisasi tagihan sales bulan juni 2017

NO	NAMA	Target	Realisasi Tagih	%Bayar
1	AMIN	305,591,079.89	200,918,577.80	65,7
2	PURYADI	324,448,810.85	267,573,844.43	82,4
3	JULI	200,449,365.46	163,143,530.13	81,3
4	EKO PRASETYO	955,846,262.88	800,928,466.28	83,8
5	DHENY	762,036,865.62	553,792,443.24	72,6
6	ISTADHI JALIL	298,941,035.81	261,993,654.08	87,6
7	SUGENG HADI	6,050,836.80	350,000.00	5,78
8	ISMAIL	205,798,457.10	163,472,831.73	79,4
9	BAGUS PRASETIO	305,789,440.12	179,126,431.89	58,5
10	REZA BAIHAKI	645,207,387.70	592,099,721.99	91,7
11	ROMADHON	170,906,115.12	146,319,575.26	85,6
12	EKO YULI	722,916,503.27	560,151,458.79	77,5
13	ARY ROMADHONI	149,993,688.98	122,543,558.51	81,7
14	ARIEF	156,021,294.10	123,049,810.80	78,8
15	IBSUS NUGROHO	223,047,754.00	171,225,496.26	76,7

Sumber : Data PT Arta Boga Cemerlang 2017

Berdasarkan pertimbangan **Organisasi Terhadap Kinerja**
diatas latar belakng di atas penulis **Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang**
mengajukan judul **“Pengaruh Kantor Cabang Purworejo Dan**
Motivasi, Insentif Dan Komitmen Kebumen”

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut : (1). Bagaimanakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen, (2). Bagaimanakah Insentif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen, (3). Bagaimakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen, (4). Bagaimanakah Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi, Insentif dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk: (1). Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang kantor cabang Purworejo dan Kebumen. (2). Untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang kantor cabang Purworejo dan Kebumen. (3). Untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang kantor cabang Purworejo dan Kebumen. (4). Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang kantor cabang Purworejo dan Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat

positif atau negatif mengarahkannya (Ardana 2012:193). Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:210), motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Menurut Ardana et al. (2012:193) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2010:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut George and Jones (2005:177-179), perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Perilaku dengan motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingannya sendiri, dengan kata lain sumber motivasi biasa datang dari penunjukan perilaku itu sendiri.

Perilaku dengan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk memperoleh materi atau penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Perilaku tersebut ditujukan bukan untuk kepentingannya sendiri tetapi lebih kepada konsekuensinya. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menentang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya ditempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberikan alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik ditempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja

ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

Dalam Djatmiko (2002:31), Richard Osborn menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Lingkungan eksternal terdiri dari lingkungan umum (kultur, sistem politik, sistem ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur *output*, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah). Sedangkan lingkungan internal terdiri dari tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi ke arah yang lebih dinamis, adaptif, integratif dan berkelanjutan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan motivasi adalah sesuatu dorongan atau tindakan agar seseorang bertindak agar mencapai tujuan.

Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai atau karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap pegawai kepada perusahaan. Simamora (2004: 514) mengatakan bahwa pengertian insentif adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja pada kerja pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Panggabean (2002: 89), memberikan definisi insentif ialah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Jenis-jenis insentif secara ringkas dalam Anthony dan Govindarajan (2005) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan Keuangan dimana meliputi beberapa hal di antaranya: Kenaikan gaji, Bonus, manfaat dan Fasilitas
2. Penghargaan Psikologis dan Sosial di antaranya berupa: Kemungkinan promosi, Peningkatan tanggung jawab, Peningkatan otonomi , Kondisi geografis yang baik, Pengakuan.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93).

Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan adalah untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- 1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- 2) Bekerja lebih disiplin.
- 3) Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Karyawan

Adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- 2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) komitmen

kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Pada dasarnya secara organisasional komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya melalui perilaku kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Su-Yung Fu (dalam Kaihatu dan Rini, 2007: 10) bahwa selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi. Dalam 3 dekade terakhir komitmen organisasi telah dipandang sebagai sebagai salah satu variabel yang paling penting dalam mempelajari manajemen dan perilaku organisasi. Yousef juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara

perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Komitmen itu sendiri sangat berdampak pada kinerja dan prestasi individu. Seseorang akan kembali pada komitmennya jika terdapat permasalahan yang menggoyahkan pijakannya dalam kinerjanya. Keterikatan dengan organisasi dan merasa memiliki organisasi tersebut akan menjadi senjata yang kuat bagi permasalahan apapun.

Menurut Morrow, Mc Elroy dan Blum (2008:73) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah:

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*),
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*),
3. Perasaan loyal (*loyalty*).

Kinerja

Kinerja menurut Veithzal Rivai (2006:309) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Manajemen kinerja menurut Bacal (Dharma,2005:19) merupakan proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang dan atasan langsungnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Menurut Robbins (2006:75) kinerja karyawan dapat dilihat dalam 3 kriteria, yaitu :

1. Pertama adalah hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan

standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.

2. Kedua adalah perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.

3. Ketiga adalah ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat karyawan pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Menurut A.A. Anwar P. Mangkunegara (2000:45), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.

Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131), yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen sebanyak 35 karyawan. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jadi jumlah sampelnya adalah sebanyak 35 orang.

Teknik pengumpulan data adalah melalui kuisioner dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran instrument dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang telah di modifikasi dengan jawaban alternative: sangat setuju(SS), setuju (S), tidak setuju(TS), sangat tidak setuju(STS), pengurangan alternative jawaban netral di dasarkan pada alasan yang di kemukakan oleh Sutrisno (2004:91).

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap suatu gejala. Pengukuran validitas digunakan untuk pengukuran kuesioner, apakah kuesioner yang kita sebarakan sudah valid atau belum. Untuk mengukur validitas kuesioner yang diambil sampel dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (Arikunto, 2009:160);

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi *product moment*

X = skor butir (pertanyaan)

Y = skor faktor (variabel)

n = ukuran sampel

Dengan *level of significance* 5 %.
maka jika : r hitung > r tabel maka pengukuran adalah valid, r hitung $\leq$ r tabel maka pengukuran tidak valid. Dari tabel r untuk df (*degree of freedom*) = jumlah responden – 2, dengan tingkat Sig. dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Dengan menggunakan program SPSS versi 22.0.

Uji Reliabilitas

Setelah pengukuran validitas suatu kuesioner maka dilanjutkan dengan pengukuran reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu hasil pengukuran relatif konstans apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Untuk mengukur

reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha Cronbach* (Sugiyono, 2003: 57).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Kriteria pengujian: Ghazali (2005:42)

Cronbach Alpha > 0.60. dinyatakan reliabel.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai digunakan analisis regresi berganda. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan, sebagai berikut (Supranto J, 2001:43) :

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + c$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

Keterangan :

X₁ = Variabel Motivasi

t_o = nilai t hitung

X₂ = Variabel Insentif

b_j = koefisien regresi

X₃ = Variabel Komitmen Organisasi

S_{bj} = kesalahan baku regresi

a₀ = Konstanta

Kriteria test :

b₁, b₂, = Koefisien regresi variabel bebas.

Dengan derajat kebebasan (n-k) dan *level of significance* 95% atau $\alpha = 0,05$ maka :

c = ?

H₀ : b_j = 0 (secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_i terhadap Y).

Pengujian Hipotesis

a. Untuk mengetahui keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial, apakah masing-masing variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*, digunakan rumus sebagai berikut :
(Supranto J, 2001:44) :

H_a : b_j ≠ 0 (secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_i terhadap Y).

Kriteria pengujian :

H₀ diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H₀ ditolak jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Dari tabel r untuk df (*degree of freedom*) = n – k dimana n= banyaknya observasi dan k= banyaknya variabel, dengan tingkat Sig. dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.

$$t_o = \frac{b_j}{S_{bj}}$$

Dengan menggunakan program SPSS versi 22.0.

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

b. Untuk menguji pengaruh koefisien regresi secara simultan digunakan uji F dengan rumus (Supranto J, 2001:45) :

Keterangan :

F = Besarnya F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel yang diamati

n = Jumlah pengamatan

Uji serentak digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel *dependent* dengan kriteria test sebagai berikut : Dengan *level of*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Arta Boga Cemerlang percaya bahwa *trustworthiness* adalah hal terpenting. Oleh karenanya mengutamakan

significance 95% atau $\alpha = 0,05$. dan *Degree of Freedom* /derajat kebebasan (k-1) (n-1) maka :

$H_0 : b_j = 0$: (Secara keseluruhan tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_i dengan Y

$H_a : b_j > 0$: (Secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan antara X_i dengan Y

Dengan kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $F_{hit} \leq F_{tab}$, artinya Penerapan Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_0 ditolak jika $F_{hit} > F_{tab}$, artinya Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

profesionalisme, ketepatan waktu dalam pengiriman dan wilayah jangkauan yang luas, Arta Boga Cemerlang menjadi distributor tunggal OT, dan berhasil menghantarkan produk- produk OT kepada

konsumen yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Arta Boga Cemerlang memiliki jaringan distribusi dan logistik yang kuat, baik di kota besar maupun kota kecil di seluruh Indonesia, dan berpengalaman dalam memasarkan beragam kategori produk mulai dari produk-produk dengan siklus hidup pendek yang membutuhkan pengawasan rumit sampai ke produk-produk inovatif yang membutuhkan proses penanganan khusus. Jumlah cabang Arta Boga Cemerlang semakin berkembang seiring dengan perkembangan bisnis OT. Memperdalam penetrasi hingga ke daerah-daerah terpencil, mempermudah Arta Boga Cemerlang melayani di setiap wilayah dengan waktu yang maksimal.

Analisis Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh

motivasi, insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang cabang Purworejo dan Kebumen yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,549 + 0,477 X_1 + 0,345 X_2 + 0,445 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 8,549 menyatakan bahwa tanpa adanya Variabel Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,549.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,477 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Motivasi meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,477. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti Kinerja Karyawan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,345 menunjukkan bahwa dengan adanya Variabel Insentif akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien

regresi X_2 berarti Kinerja Karyawan semakin meningkat.

4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,445 menunjukkan bahwa dengan adanya Variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_3 berarti Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen dengan uji regresi berganda variabel (X_1) sebesar 0,002 berdasarkan hasil SPSS 22. Nilai t hitung sebesar $3,373 > 1,692$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, hasil ini menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap motivasi karyawan dalam hal ini tuntutan terhadap kualitas pekerjaan membuat Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dan Pengembangan potensi diri.

b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen dengan uji regresi berganda variabel (X_2) sebesar 0,227 berdasarkan hasil SPSS 22. Nilai t hitung sebesar $1,231 < 1,692$ dengan tingkat signifikan $0,227 > 0,05$, hasil ini menyatakan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen. Implikasi manajerial dari hasil

penelitian ini adalah perlunya konsistensi terhadap Insentif karyawan dalam hal ini yang berkaitan dengan Non Material Insentif, Sosial Insentif dan Material Insentif.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif. Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen dengan uji regresi berganda variabel (X3) sebesar 0,046 berdasarkan hasil SPSS 22. Nilai t hitung sebesar $2,079 > 1,692$ dengan tingkat signifikan $0,046 < 0,05$, hasil ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap peningkatan

Komitmen Organisasi karyawan dalam hal ini yang berkaitan dengan *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*.

d. Pengaruh Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 19,648 dengan signifikan 0,000 sedang $\alpha = 0,05$ karena P_{value} lebih besar dari $\alpha = 0,05$ berarti, variabel Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen. Sedangkan uji R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,622 atau 62,2%. Dengan demikian, besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 62,2% dan sisanya variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini sebesar 37,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas di simpulkan bahwa semua variabel bebas (Motivasi, Insentif, dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen..
2. Motivasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.
3. Insentif terbukti merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.
4. Komitmen Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen adalah Motivasi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan nilai *Standardized Coefficients* (Beta.0,418).

Saran

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Purworejo dan Kebumen adalah Motivasi. Karena itu pihak PT Arta Boga Cemerlang khususnya Cabang Purworejo dan Kebumen diharapkan selalu memantau hasil kerja setiap karyawan secara rutin setiap minggunya agar dapat membangkitkan motivasi pada karyawan yang lain sehingga kinerja karyawan akan meningkat, dan

- perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan, dan memberikan kepercayaan penuh terhadap karyawan.
2. Diharapkan pihak PT Arta Boga Cemerlang bisa lebih meningkatkan Komitmen Karyawan melalui program-program yang bisa meningkatkan kinerja para karyawan seperti pelatihan terhadap sistem kerja sehingga dapat membangkitkan rasa keinginan, kebutuhan dan kewajiban karyawan terhadap organisasi yang berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan.
 3. Variabel Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi, sehingga diharapkan perusahaan memperhatikan dan melakukan evaluasi pekerjaan
- untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan selanjutnya dapat ditingkatkan. Untuk karyawan yang kinerjanya baik diberikan penghargaan.
4. Penelitian ini hanya menjelaskan 62,2% pengaruh terhadap kinerja yang dijelaskan oleh Motivasi, Insentif, dan Komitmen Organisasi, jadi masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang berpengaruh terhadap kinerja yang bisa di jadikan model penelitian selanjutnya.
 5. Saran bagi penelitian yang akan datang yaitu penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak tentang variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana *et al.* (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Cahyana, 2005. dalam <http://www.informatika.lipi.go.id>.
- Ghozali, Imam "Aplikasi Panduan *Multivariate dengan SPSS*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- George Jennifer, M. George, and Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2005). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachusetts: Allie and Bacon.
- Luthans, F, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan keempat, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Melania Tjitradjaya, 2009. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimas Makmur Pratama*.
- Nitisemito, Alex.S. 2006. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo dan Suad Hasan, 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rifa'i, Veithzal. 2006. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P., 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Sedarmayanti, Dr, M. Pd. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti, (2004), *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti, (2005), *Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. (2003) *.Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7 no 1.
- Sutrisno, Edy. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.