

## ***Influence of Financial Incentives, Non Financial Incentives and Work Motivation on Employee Performance in PT. Pegadaian (Persero)***

### **Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)**

Silvia Sari Sitompul<sup>1\*</sup>

Yohana Olivia Saragih<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia<sup>1,2</sup>

[silviasari.sitompul@yahoo.co.id](mailto:silviasari.sitompul@yahoo.co.id)<sup>1</sup>

[yohanaolivia97@gmail.com](mailto:yohanaolivia97@gmail.com)<sup>2</sup>

---

#### **ABSTRACT**

*PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru City Branch is one of the financial services in which the activity is channeling loans with a mortgage system. Those who borrow from elementary school to Bachelor degree. The purpose of this study is to determine the effect of Financial Incentives, Non-Financial Incentives and motivation on employee performance at PT. City Pawnshop (Persero) Kota Pekanbaru. The method used is multiple linear regression analysis with a number of samples of 35 people using the method census. The results of the study show that financial incentives and non-financial incentives simultaneously or partially influence and significantly affect employee performance and motivation does not affect the performance of employees at PT. City Pawnshop (Persero) Kota Pekanbaru.*

**Keywords :** *Financial incentives, non-financial incentives, motivation and employee performance*

#### **ABSTRACT**

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota merupakan salah satu jasa keuangan yang dalam kegiatan adalah menyalurkan pinjaman dengan sistem gadai. Yang meminjam berpendidikan SD hingga Sarjana. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian (persero) cabang pekanbaru kota. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 35 orang dengan menggunakan metode sensus. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan maupun parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian (persero) cabang pekanbaru kota.

**Keywords :** Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi dan Kinerja karyawan

### **1. Pendahuluan**

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota merupakan salah satu jasa keuangan yang dalam kegiatan adalah menyalurkan pinjaman dengan sistem gadai. Perusahaan umum pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana

kemasyarakat atas dasar hukum gadai. Menurut UU Hukum Perdata Pasal 1150, gadai adalah hak diperoleh seseorang yang mempunyai piutang atas suatu barang bergerak. Menyadari akan hal tersebut maka dijumpai pada saat ini persaingan antar jasa gadai di Indonesia semakin ketat, baik antara perusahaan jasa gadai milik negara (BUMN), Bank swasta, maupun jasa gadai yang kini kian menjamur di lingkungan masyarakat. Untuk dapat bertahan perusahaan harus mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada jasa gadai yang ada untuk bisa menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat pada saat ini. PT. Pegadaian (Persero) mampu bertahan hingga saat ini tentunya tidak lepas dari peran pemimpin dan pegawai.

Kinerja karyawan dalam perusahaan ini secara garis besar dapat dilihat dari pencapaian tujuan perusahaan yakni tingkat pendapatan yang diperoleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru dalam kurun tahun 2013-2017 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Pendapatan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Nasabah (Orang)	Target Pendapatan (Rupiah)	Realisasi Pendapatan (Rupiah)	% Pencapaian Target Perusahaan
2013	31	3.621	8.000.000.000	7.745.850.000	96,82
2014	30	4.312	8.000.000.000	7.828.500.000	97,86
2015	32	4.852	8.000.000.000	7.154.000.000	89,43
2016	35	5.270	8.000.000.000	6.667.700.000	83,35
2017	35	5.315	8.000.000.000	6.199.500.000	77,49

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat pendapatan perusahaan dalam kurun tahun 2013-2017. Tingkat pendapatan perusahaan dalam kurun waktu empat tahun terakhir yakni dari tahun 2013 sampai tahun 2017 menunjukkan penurunan juga target pendapatan yang diharapkan oleh perusahaan dalam kurun tahun 2013-2017 tidak tercapai.

Berdasarkan pada uraian dan fenomena tersebut diatas, menunjukkan terdapat suatu masalah yang timbul dalam Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, sehingga menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Insentif finansial, Insentif non finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota".

Menurut penelitian (Frihasta yogaswara mohammad al musadieq, 2014) insentif material berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusvita pavita syamsudin (2016) Pengaruh insentif finansial terhadap Kinerja Karyawan, Menurut penelitian Grace fredriksz (2016) insentif finansial dan Insentif non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Rangga mahardhika (2015) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. (2) Untuk mengetahui pengaruh insentif non finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia atau personel yang berkualitas dalam jabatan tertentu pada waktu tertentu dan tempat tertentu untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dimungkinkan

bila organisasi melakukan perencanaan sumber daya manusia yang juga sering disebut perencanaan tenaga kerja atau perencanaan personel yaitu proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia masa di masa yang akan datang dan pengidentifikasian tindakan atau langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Manajemen didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu, dalam setiap aktivitas operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

### **Insentif finansial**

#### **Pengertian Insentif finansial**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencanarencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

#### **Indikator Insentif finansial**

Menurut (Sarwoto;2010;156): (1) Bonus (2) Komisi (3) Profit Share (4)Kompensasi.

### **Insentif non finansial**

#### **Pengertian Insentif non finansial**

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain: a) Pemberian gelar (title) secara resmi, b) Pemberian tanda jasa atau medali, c) Pemberian piagam penghargaan, d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi, e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal, f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

#### **Indikator Insentif non finansial**

Menurut (Sarwoto;2010;156) (1) Pemberian gelar. (2) Pemberian tanda jasa. (3) Pemberian piagam. (4) Pemberian Pujian lisan.(5) Ucapan terima kasih. (6)Pemberian hukum

### **Motivasi**

#### **Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi, dalam kehidupam sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja

mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan: 2010-141). Menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

#### **Indikator Motivasi**

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2010), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut : (1) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya. (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. (3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. (4) Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. (5) Aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

#### **Kinerja Karyawan**

##### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Variabel kinerja secara umum banyak digunakan dalam judul tesis, dan umumnya digunakan sebagai variabel dependen (terikat). Pengertian kinerja menurut para ahli banyak ditemukan di buku-buku manajemen, ataupun di internet. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:223), [kinerja](#) seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2009:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

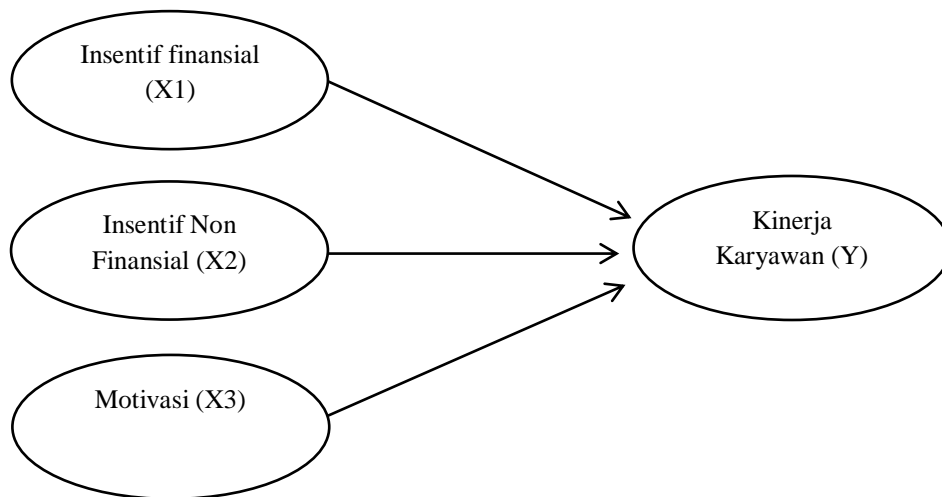
Mangkunegara dalam (2012:9), menyatakan : kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pendapat di atas dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2011:50), menyatakan bahwa: kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pendapat di atas menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses pekerjaan.

##### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian teori diatas terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini Insentif finansial, Insentif non finansial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

Maka digambarkan dalam bentuk skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Data olahan, 2018.

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel dependent (Y) dengan variabel independent (X). Dalam hal ini adalah Insentif finansial (X1), Insentif non finansial (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka ada beberapa pola hubungan diantara masing-masing variabel yang telah dikonseptualkan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1. Insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.
- H2. Insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.
- H3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

### 3. Metode Penelitian

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota yang beralamat di Jalan Sudirman 214 Pekanbaru 28111. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019.

#### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan himpunan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dari pengertian tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota tahun 2017 yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan data sampel biasanya didasarkan oleh pertimbangan tertentu, misalnya keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Adapun cara dalam penentuan sampel, penulis menggunakan cara *purposive sampling*, dimana *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dari jumlah tersebut maka penulis mengambil seluruh populasi

menjadi sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan metode *sensus*.

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut : (1) Wawancara (*Interview*) yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. (2) Kuisisioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota tersebut. (3) Observasi yaitu suatu tehnik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Tehnik ini bermanfaat untuk mendapatkan serta mengetahui sejumlah peristiwa penting yang tidak mungkin bisa diperoleh dengan tehnik kuisisioner dan interview, maka dapat diamati dengan observasi langsung.

#### **Metode Analisis Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Validitas adalah metode yang dilakukan dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor seluruh pertanyaan secara keseluruhan dan suatu pertanyaan itu dikatakan valid jika mempunyai pearson correlations lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi berada dibawah 0,05. Sedangkan Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau realibilitas instrument angket tersebut, di cari koefisien korelasi dan dimasukkan dalam rumus Sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2rb}{1+rb}$$

#### **Uji F**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro;2009;239).

#### **Uji Koefisien Determinasi (R)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro;2009;240).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Jika  $R^2$  sma dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi ganda dengan alasan karena korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama – sama atau lebih dengan variabel lain.

#### **Uji T**

Uji Parsial T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro;2009;238). Uji parsial atau uji t menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

This section contains a complete and detailed description of the steps undertaken in conducting of research. In addition, the research step also needs to be shown in the form of flowchart of research or framework step in complete and detailed including reflected algorithm, rule, modeling, design and others related to system design aspect.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS Statistics19. Adapun deskripsi gambaran umum responden dari penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, institusi, prodi, jenis Perkuliahan dan sampel yang digunakan sebanyak 35 orang/responden.

**Tabel 3. Demografi Responden Penelitian**

Demografi	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	18	51%
	Laki-laki	17	49%
Umur	21-30 tahun	8	23%
	31- 40 tahun	9	26%
	41- 50 tahun	12	34%
	51-60 tahun	6	17%
Pendidikan	SD	6	17%
	SLTP	10	29%
	SMU	7	20%
	Sarjana	12	34%
Penghasilan	kurang dari Rp 7.000.000	17	49%
	Rp 7.000.000 – Rp 20.000.000	18	51%

Sumber: Data Olahan 2018

##### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu koefisien. Uji coba dilakukan setelah kuesioner selesai disusun dan diujicobakan pada sampel darimana populasi diambil.

**Tabel 4. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	CIT'C	Correlation	Valid/ tidak Valid
Insentif finansial (X1)	Pernyataan 1	0,532	0,3	Valid
	Pernyataan 2	0,531	0,3	Valid
	Pernyataan 3	0,500	0,3	Valid
	Pernyataan 4	0,382	0,3	Valid
Insentif finansial (X2) non	Pernyataan 1	0,715	0,3	Valid
	Pernyataan 2	0,534	0,3	Valid
	Pernyataan 3	0,433	0,3	Valid
	Pernyataan 4	0,568	0,3	Valid
	Pernyataan 5	0,519	0,3	Valid
	Pernyataan 6	0,713	0,3	Valid
Motivasi (X3)	Pernyataan 1	0,780	0,3	Valid
	Pernyataan 2	0,805	0,3	Valid
	Pernyataan 3	0,769	0,3	Valid
	Pernyataan 4	0,735	0,3	Valid
	Pernyataan 5	0,759	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,676	0,3	Valid
	Pernyataan 2	0,676	0,3	Valid
	Pernyataan 3	0,742	0,3	Valid

Pernyataan 4	0,582	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,576	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan 2018

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejumlah mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cut Off	Reliabel/Tidak Reliabel
Insentif finansial	0,695	0,6	Reliabel
Insentif non finansial	0,800	0,6	Reliabel
Motivasi	0,899	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,843	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2018

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh *Brand Awareness*, Insentif non finansial dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dalam uji F ini, nilai yang digunakan adalah nilai F dan nilai Sig yang terdapat dalam tabel anova yang disajikan dibawah ini dalam tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)**

Model	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> terhadap Y	26,086	2,91	0,000***	X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> berpengaruh terhadap Y dengan nilai Sig < $\alpha$ = 0.01

Sumber: Data Olahan 2018

Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang digunakan dalam pengujian ini adalah tidak adanya pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) yang digunakan adalah terdapat adanya pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Berdasarkan atas hasil tabel 6, menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,086 dan nilai Sig. pada table anova sebesar 0.000 . Nilai F hitung tersebut kita bandingkan dengan F table yang sudah dihitung yaitu sebesar 2,92, terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table yang artinya ha atau hipotesis alternative yang digunakan diterima. Kemudian cara kedua yakni membandingkan nilai sig. pada table anova dengan nilai signifikansi yaitu 0.000 , dapat dilihat bahwa nilai sig. pada table anova memiliki nilai yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.01. dari hasil sig tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima, yang artinya secara bersama-sama Insentif finansial, Insentif non finansial, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai Adjusted R Square. Nilai tersebut digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai Adjusted R Square yang digunakan, diambil dari tabel model summary dalam Tabel 8.



**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,845	0,716	0,689	0,25825

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas ini menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,689. Hal ini artinya bahwa variasi Kinerja karyawan dijelaskan oleh insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja sebesar 68,9%, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti

#### Regresi Linear Berganda

Untuk melihat seberapa besar variable Insentif finansial, Insentif non finansial dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan konsumen Teh pucuk harum pada mahasiswa Pelita Indonesia maka digunakan analisis regresi liner berganda. Hasil uji Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,081	0,572	
Brand_awareness	0,143	0,074	0,186
Insentif non finansial	0,799	0,093	0,825
Motivasi	0,040	0,073	0,052

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan pada tabel 8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,081 + 0,143 X_1 + 0,799 X_2 + 0,040 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Dari regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,081 yang artinya apabila insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 0,081 satuan. (2) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel insentif finansial sebesar 0,143 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan insentif finansial mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,143 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, dimana insentif finansial yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. (3) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Insentif non finansial sebesar 0,799 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Insentif non finansial mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami Kenaikan sebesar 0,799 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, dimana insentif non finansial yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. (4) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Motivasi kerja sebesar 0,040 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,040 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, dimana Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel independen yakni Insentif Finansial, Insentif non finansial dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian ini menggunakan tabel coefficients yang akan disajikan dalam Tabel 10 berikut :

**Tabel 9. Hasil Pengujian Parameter Individual (Uji t)**

Model	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sing	Keterangan
Insentif finansial	1,940	1,693	0,041	Berpengaruh signifikan dengan $\alpha = 0,05$
Insentif non finansial	8,627	1,693	0,000	Berpengaruh signifikan dengan $\alpha = 0,05$
Motivasi	0,544	1,693	0,591	Tidak Berpengaruh signifikan dengan $\alpha = 0,05$

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan pada tabel dan gambar diatas, maka hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :(1) Hipotesis1, Artinya hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T<sub>hitung</sub> untuk variabel Insentif finansial sebesar 1,940 > dari T<sub>tabel</sub> sebesar 1,693 atau nilai signifikan 0.041 < dari alpha 0,05. maka H<sub>1</sub> diterima, dengan berarti bahwa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. (2) Hipotesis 2, Artinya hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T<sub>hitung</sub> untuk variabel Insentif non finansial sebesar 8,627 > dari T<sub>tabel</sub> sebesar 1,693 atau nilai signifikan 0,000 < dari alpha 0,05. maka H<sub>2</sub> diterima, dengan berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.(3) Hipotesis 3, Artinya hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T<sub>hitung</sub> untuk variabel Motivasi kerja sebesar 0,544 < dari T<sub>tabel</sub> sebesar 1,693 atau nilai signifikan 0,591 > dari alpha 0,05. maka H<sub>3</sub> ditolak, dengan berarti bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **Pembahasan**

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. dengan pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Pengaruh Insentif finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Insentif finansial merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari karyawan dengan rata-rata skor 4,07. analisis deskriptif diketahui bahwa hasil pengujian regresi linear berganda dan hasil pengujian parsial (uji t). Dari pengujian regresi menunjukkan pengaruh yang positif dari variabel Insentif finansial terhadap Kinerja karyawan, dan dari hasil pengujian parsial menunjukkan adanya berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila PT Pegadaian meningkatkan Insentif finansial, Insentif non finansial, dan motivasi kerja maka Kinerja karyawan. Juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Insentif Finansial adalah pemberian dari perusahaan terhadap karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Insentif Finansial tersebut dapat berupa bentuk seperti komisi, bonus, dan profit share. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan insentif, karena dengan mendapat insentif yang sesuai, karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pegadaian. Dimana hasil yang diperoleh ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (yusvita pavita syamsyudin 2014) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Insentif Finansial terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Insentif non finansial terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Insentif non finansial merupakan variabel yang memiliki penilaian yang sangat baik dari karyawan dengan rata-rata skor 4,30. analisis deskriptif diketahui bahwa hasil pengujian regresi linear berganda dan hasil pengujian parsial (uji t). Dari pengujian regresi menunjukkan pengaruh yang positif dari

variabel Insentif non finansial terhadap Kinerja karyawan, dan dari hasil pengujian parsial menunjukkan adanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila PT pegadaian Cabang Pekanbaru meningkatkan Insentif finansial, Insentif non finansial dan motivasi kerja maka Kinerja karyawan. Juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Insentif Non Finansial merupakan suatu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan Insentif Non Finansial, karena dengan mendapat insentif tersebut karyawan akan lebih giat dan semangat untuk bekerja lebih produktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT pegadaian. Dimana hasil yang diperoleh ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Grace Fredriksz 2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Insentif non finansial terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari karyawan dengan rata-rata skor 3,59. analisis deskriptif diketahui bahwa hasil pengujian regresi linear berganda dan hasil pengujian parsial (uji t). Dari pengujian regresi menunjukkan pengaruh yang positif dari variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, dan dari hasil pengujian parsial menunjukkan tidak adanya berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila PT pegadaian Cabang Pekanbaru meningkatkan Insentif finansial, Insentif non finansial dan Motivasi kerja maka Kinerja karyawan. Juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT pegadaian Cabang Pekanbaru. Dimana hasil yang diperoleh ini Tidak sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rangga Mahardhika 2015) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **5. Penutup**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : (1) Insentif Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. (2) Insentif nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. (3) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

#### **Daftar Pustaka**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bernadine. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Fatmah Farah Dillah. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari)*. *skripsi Universitas Halu Oleo Kendari*.

- Frihasta, Yogaswara. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja*. Yogyakarta: UGM University.
- Grace Fredriksz. (2016). *Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Pangabean, Mutiara. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Rangga, Mahardika. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Keuangan: Teori Konsep dan Aplikasi Cetakan Ke-9*. Ekonis, Yogyakarta.
- Yusvita, Pavita, Syamsudin. (2016). Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Distro Resist Wear Turen Malang)