

# The Manager Review

## Jurnal Ilmiah Manajemen

DJI Vs IHSG? Sebuah Analisis Dampak Terjadinya Krisis Global

*Berto Usman*

Deskripsi Pelaksanaan Delapan Prinsip Manajemen Mutu Dalam Penerapan ISO 9001:2008 Pada PT. Ottopaint Colours Indonesia Tangerang Selatan

*Karona Cahya Susena  
Witman Rasyid  
Sugeng Susetyo*

Persepsi, Sikap, dan Perilaku Pegawai Terhadap Pelaksanaan Program e-KTP Di Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu (Study Deskriptif Kualitatif)

*Yogi Martha Kesuma  
Fahrudin JS Pareke  
Nasution*

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Versi 2.1 di Bappeda Kabupaten Kepahiang (Studi Deskriptif Kualitatif)

*Revan Hardiawan  
Kamaludin  
Nasution*

Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama

*Hery Susetyo  
Witman Rasyid  
Sugeng Susetyo*

Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Dalam Pengaruh Insentif Dengan Prestasi Kerja

*Rika Andriani Putri  
Fahrudin JS Pareke  
Sularsih Anggarawati*

Studi Implementasi *Learning Performance Index* Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu

*Yusdi Ilham Yuniardi  
Handoko Hadiyanto  
Trisna Murni*

Implementasi *Standard Operation Procedures* (SOP) Pelayanan Perkara

*Apriska Maghlianda  
Witman Rasyid  
Sugeng Susetyo*

Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Antara Perbankan Syariah Dengan Perbankan Konvensional Yang Sebanding Di Indonesia Dengan Menggunakan Rasio Camels

*M. Zaenal Muttaqin  
Kamaludin  
Sri Adji Prabawa*



# The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 13, Nomor 1, Oktober 2012

## DAFTAR ISI

- DJI Vs IHSG? Sebuah Analisis Dampak Terjadinya Krisis Global 1 - 14  
*Berto Usman*
- Deskripsi Pelaksanaan Delapan Prinsip Manajemen Mutu Dalam Penerapan ISO 9001:2008 Pada PT. Ottopaint Colours Indonesia Tangerang Selatan 15 - 25  
*Karona Cahya Susena*  
*Witman Rasyid*  
*Sugeng Susetyo*
- Persepsi, Sikap, dan Perilaku Pegawai Terhadap Pelaksanaan Program e-KTP Di Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu (Study Deskriptif Kualitatif) 26 - 37  
*Yogi Martha Kesuma*  
*Fahrudin JS Pareke*  
*Nasution*
- Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Versi 2.1 di Bappeda Kabupaten Kepahiang (Studi Deskriptif Kualitatif) 38 - 50  
*Revan Hardiawan*  
*Kamaludin*  
*Nasution*
- Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama 51 - 61  
*Hery Susetyo*  
*Witman Rasyid*  
*Sugeng Susetyo*
- Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Dalam Pengaruh Insentif Dengan Prestasi Kerja 62 - 74  
*Rika Andriani Putri*  
*Fahrudin JS Pareke*  
*Sularsih Anggarawati*
- Studi Implementasi *Learning Performance Index* Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu 75 - 83  
*Adi Ilham Yuniardi*  
*Andoko Hadiyanto*  
*Isna Murni*

## DAFTAR ISI

- Implementasi *Standard Operation Procedures* (SOP) Pelayanan Perkara 84 - 94  
*Apriska Maghlianda*  
*Witman Rasyid*  
*Sugeng Susetyo*
- Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Antara Perbankan Syariah Dengan 95 - 107  
Perbankan Konvensional Yang Sebanding Di Indonesia Dengan  
Menggunakan Rasio Camels  
*M. Zaenal Muttaqin*  
*Kamaludin*  
*Sri Adji Prabawa*

# PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DALAM PENGARUH INSENTIF DENGAN PRESTASI KERJA

Rika Andriani Putri

Fahrudin JS Pareke dan Sularsih Anggarawati

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan Raya Kandang Limun, Bengkulu 38371A

## ABSTRACT

The purpose of this research is to find correlation between incentive with work achievement and the role of incentive toward work motivation in mediating correlation between incentive with work achievement. Based on the result of the research, it was found that the incentive given to the employees with great work achievement was in the form of money, goods, and others. The incentive given once a month according to the work achievement, which was for every unit of engine vehicle sold, the firm would give incentive as many as Rp.100.000/unit, and a reward in the form of goods or recreation. The employees' work Achievements of PT. F.I.F Branch Bengkulu were influenced by incentive program given by the firm, which caused the improvement of work motivation of the employees. Incentive given by the firm is able to improve work motivation which finally resulting the improvement of work achievement.

**Key words:** Motivation; Incentive; Job Performance

## PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siswanto (2003) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemudian menurut As'ad (2001) memberikan pengertian prestasi kerja adalah "job performance", yang diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Untuk mencapai suatu prestasi dalam melaksanakan pekerjaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah imbalan jasa berupa insentif. Insentif merupakan imbalan jasa yang diberikan pada seseorang yang mempunyai hasil kerja melampaui standar yang telah ditentukan atau mempunyai prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Insentif dapat diberikan dalam bentuk material dan non material (Kyoo et al., 2010).

Imbalan berupa insentif, diberikan perusahaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan insentif yang mereka terima maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006) bahwa materiil insentif merupakan alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Di Bengkulu, banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran produk, baik perusahaan yang memasarkan dalam bentuk barang maupun dalam bentuk jasa, diantaranya adalah PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu yang memasarkan jasa pembiayaan motor merek Honda bagi konsumen yang melakukan pembelian secara kredit.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan, perusahaan ini mempunyai pelanggan yang cukup banyak, terutama pelanggan (konsumen) yang melakukan pembelian kendaraan secara kredit. Banyaknya konsumen yang melakukan pembelian kendaraan bermotor roda dua merek Honda melalui PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja mempunyai prestasi yang baik dalam pekerjaannya.

Pencapaian prestasi oleh karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu tidak terlepas dari imbalan yang mereka terima dari perusahaan. Karena umumnya orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Jika kebutuhan dapat terpenuhi maka orang akan lebih bersemangat bekerja dan sebaliknya jika kebutuhan tidak terpenuhi maka semangat kerja akan turun. Oleh sebab itu prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu tidak terlepas dari keinginan karyawan untuk memperoleh pendapatan selain gaji, yaitu insentif yang dijanjikan perusahaan untuk diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi atau karyawan yang mempunyai hasil kerja melampaui standar. Bagi karyawan yang telah mencapai hasil kerja melampaui standar akan berusaha untuk mempertahankannya dan bagi karyawan yang belum mencapainya akan berusaha untuk mencapainya, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh semangat. Pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu, selain imbalan dalam bentuk gaji, karyawan juga memperoleh imbalan dalam bentuk lain, diantaranya adalah insentif. Insentif yang diterima karyawan berkemungkinan merupakan salah satu faktor pemotivasi karyawan untuk mencapai prestasi dalam bekerja.

### Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja karyawan PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu?

### Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu?
4. Untuk mengetahui peran motivasi kerja memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu?

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai amanah kerja. Prestasi kerja dalam bahasa Inggris adalah "performance" yang diartikan dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, dan penampilan kerja (Springer, 2010).

Ranupandojo dan Husnan (2000) menafsirkan istilah prestasi (*achievement*) sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, dan penyelesaian suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Dharma (2005) p

sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Nawawi (2007) memberikan pengertian prestasi kerja dengan karya. Karya mempunyai arti: "Hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik sifat fisik/material maupun non-fisik/non material". Kemudian menurut As'ad (2001) memberikan pengertian prestasi kerja adalah "job performance", yang diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini berarti bahwa seseorang yang sudah melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya belum bisa dikatakan berprestasi tinggi. Jika dalam pelaksanaannya hanya berdasarkan sekedar ingin menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan waktu, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Tujuan penilaian prestasi kerja menurut Martoyo (2000) antara lain adalah:

1. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan
3. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka re-organisasi
4. Mengidentifikasi para karyawan yang akan di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Menurut Mursi (2008) prestasi kerja individu tergantung pada faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari:

1. Pengalaman, yaitu lamanya seseorang menekuni suatu bidang pekerjaan tertentu.
2. Keahlian, yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan bidang pekerjaan.
3. Kemampuan, skill yang dimiliki oleh seseorang.
4. Kemauan, yaitu keinginan untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Faktor eksternal terdiri dari:

1. Fasilitas kerja (Peralatan kerja), yaitu pendukung fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kondisi kerja (Keadaan pekerjaan), yaitu keadaan yang ada dalam pekerjaan.

### **Insentif**

Menurut Mangkunegaran (2004) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Hasibuan (2001) mengatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Mangkunegaran (2004) mengatakan bahwa insentif adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sejalan dengan pendapat Simamora (2004) bahwa insentif adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Dari pendapat para ahli diatas, berarti insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan pada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial atas pekerjaan yang dilakukan melampaui standar yang telah ditentukan sebelumnya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sifat dasar dalam sistem pembayaran insentif menurut Martoyo (2000) adalah sebagai berikut:

1. Pembayarannya agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimenerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.

2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga output dan efisiensi kerjanya juga meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih tersebut.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerja atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Tujuan utama pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002) bahwa pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan berdasarkan perbedaan prestasi kerja.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "Dorongan" atau daya pendorong. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Martoyo (2000) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai/pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi.

Motivasi dalam organisasi kerja ditinjau dari segi perannya ada 2 macam, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau mengembirakan bagi pegawai, misalnya gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

Pengertian motivasi positif dan negatif adalah:

*"Positive motivation is a process of attempting to influence other to do your will through the possibility of gain or reward. Negative motivation has as its purpose the same objective of influencing others to do your will, but is basic techniques utilize the force of j*

## Teori Motivasi Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkannya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang (Sardzoska & Tang, 2012).

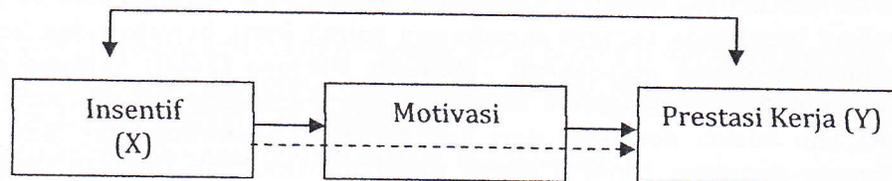
## Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasilnya apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil ini hari ini merupakan kegiatan hari kemaren (Siagian & Sondang, 2003).

## KERANGKA ANALISIS

Untuk mempermudah penganalisaan dan pembahasan, perlu dibuat kerangka analisis Kerangka analisis penelitian ini mengacu pada pendapat Mursi (2008) bahwa prestasi kerja dipengaruhi motivasi kerja. Sarwoto (2006) yang menyatakan bahwa insentif adalah merupakan sarana motivasi. Kerangka analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada:

Gambar 1. Kerangka Analisis



### Keterangan:

Insentif = Variabel pengaruh X

Prestasi kerja = Variabel terpengaruh Y

Motivasi = Variabel pemediasi hubungan insentif terhadap prestasi

—————> = Menunjukkan pengaruh langsung

- - - - -> = Menunjukkan pemediasi

## HIPOTESIS

Hipotesis 1. Diduga insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.

Hipotesis 2. Diduga insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.

Hipotesis 3. Diduga motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.

Hipotesis 4. Diduga motivasi memediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Survei, yaitu penelitian yang mer langsung dari responden dengan menggunakan kuisisioner. Populasi dalam per

seluruh karyawan bagian pemasaran pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu yang berjumlah 50 orang, yang terdiri dari: 1 orang manager pemasaran dan 4 orang koordinator pemasaran. Sampel yang diambil sebanyak 45 orang, yaitu hanya karyawan pemasaran saja.

### Instrumen

Kuisisioner, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan insentif dan prestasi kerja. Setiap angket yang disebarakan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban, dan setiap jawaban diberi skor. Dalam penskoran digunakan "Skala Likert" berjenjang 5 (5,4,3,2,1), berdasarkan pendapat Singarimbun dan Efendi (2007) yaitu :

- Pilihan jawaban a = Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- Pilihan jawaban b = Setuju (S) dengan skor 4
- Pilihan jawaban c = Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- Pilihan jawaban d = Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- Pilihan jawaban e = Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Untuk mempermudah menganalisis data dari item-item pertanyaan dalam kuisisioner yang telah diberikan bobot nilai, perlu dibuat skor rata-rata agar mudah menafsirkan jawaban responden. Dalam menentukan skor rata-rata, penulis peroleh dari penjumlahan skor masing-masing item jawaban responden kemudian dibagi dengan jumlah responden.

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuannya (Supranto, 2002). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Nilai validitas dapat diterima jika koefisien korelasi ( $r$ )  $\geq r$  tabel. Nilai  $r$  tabel yang digunakan berdasarkan tingkat keyakinan pada  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dalam penelitian ini uji reliabilitas mengacu pada pendapat Malthora yang mengatakan bahwa instrument dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach Alpha yang diperoleh  $> 0,60$ .

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuisisioner yang berhubungan dengan prestasi kerja, motivasi kerja dan insentif. Hasil korelasi ( $r$  hitung) variabel prestasi kerja mempunyai koefisien korelasi 0,347-0,697. Kemudian koefisien korelasi variabel motivasi mempunyai koefisien korelasi 0,572-0,730. Variabel insentif mempunyai koefisien korelasi 0,699-0,774. Sedangkan  $r$  tabel adalah sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang berhubungan dengan prestasi kerja, motivasi kerja dan insentif adalah valid. Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik pengukuran koefisien alpha Cronbach, yakni instrumen reliabel jika alpha ( $\lambda$ ) lebih besar dari 0,6 (Mathora, 1996). Adapun prosedur uji reliabilitas sebagai berikut: Jika alpha ( $\lambda$ ) Cronbach  $\leq 0,6$ , maka instrumen tidak reliable. Jika alpha ( $\lambda$ ) Cronbach  $\geq 0,6$ , maka instrumen reliable. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai alpha ( $\lambda$ ) Cronbach variabel prestasi kerja adalah 0,714. Nilai alpha variabel motivasi kerja adalah 0,727, nilai alpha variabel insentif adalah 0,785. Dengan demikian maka instrumen variabel prestasi kerja, motivasi kerja dan insentif adalah reliabel karena  $> 0,06$ .

### Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan perhitungan matematika atau statistic.

### Regresi Termediasi

Menurut Novalinda dan Pareke dalam Delastri (2011) pendekatan regresi termediasi (*mediated regression approach*) adalah analisis data menggunakan tiga langkah pendekatan. Analisis ini digunakan juga untuk menguji peran motivasi kerja sebagai variabel pemediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja karyawan pada PT. F.I.F Cabang Bengkulu yang dapat dirinci dalam beberapa langkah sebagai berikut:

- Langkah pertama insentif diregres terhadap motivasi kerja.
- Langkah kedua Motivasi diregres terhadap prestasi kerja
- Langkah ketiga, prestasi kerja sebagai variabel dependen diregres secara simultan terhadap insentif sebagai variabel independent dan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam menentukan pengaruh antar variabel menggunakan perbandingan probabilitas (signifikansi) dengan alpha, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika probabilitas  $\leq$  alpha 0,05 = ada pengaruh

Jika probabilitas  $\geq$  alpha 0,05 = tidak ada pengaruh

Sedangkan untuk pengujian hipotesis variabel pemediasi menggunakan analisis regresi termediasi seperti yang telah dijelaskan di atas sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan PT F.I.F. Bengkulu yang dijadikan responden penelitian, meliputi responden menurut umur, responden menurut pendidikan dan responden menurut masa kerja. Karakteristik responden ditampilkan Tabel 1.

Tabel 1.  
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Tingkat Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	0
20 s/d 25 tahun	8 orang	18 %
26 Tahun s/d 30 Tahun	28 orang	63 %
31 Tahun s/d 35 Tahun	12 orang	27 %
> 35 Tahun	7 orang	16 %
<b>Jumlah</b>	<b>45 orang</b>	<b>100 %</b>
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD s/ SLTP		
SLTA	0	0
D III/Sarmud	20 orang	45%
S1	12 orang	27%
	13 orang	29%
<b>Jumlah</b>	<b>45 orang</b>	<b>100 %</b>
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	4 orang	09%
1 - 2 Tahun	8 orang	18 %
2 s/d 3 Tahun	9 orang	20%
4 Tahun keatas	24 orang	53 %
<b>Jumlah</b>	<b>45 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Tabel 1. menunjukkan bahwa PT *F.I.F* Cabang Bengkulu, mempunyai karyawan yang umumnya dalam usia yang produktif, dimana sebagian besar karyawan berumur kurang dari 35 tahun, hanya sebagian kecil karyawan yang berumur lebih dari 35 tahun. Pendidikan formal karyawannya relatif cukup baik. Karena karyawan terbanyak hanya (lebih dari 50%) sudah berpendidikan di Perguruan tinggi, sisanya kurang dari 50% berpendidikan SLTA.

Sebagian besar karyawan sudah berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan, karena lebih dari 50% karyawan sudah bekerja 4 tahun ketas. Hal ini berarti sebagian besar karyawan sudah mempunyai pengalaman kerja yang relatif cukup, pengalaman kerja yang diperoleh akan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **Tanggapan Terhadap Prestasi Kerja Menurut Skor**

Hasil penelitian terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu, berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan sesuai dengan skor. menunjukkan bahwa rata-rata prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu mempunyai rata-rata skor 4,16 yang berada pada rentang skala 3,41-4,20 (prestasi kerja cukup baik). Prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian sebagaimana menunjukkan bahwa dari 45 orang karyawan yang diteliti, sebanyak 5 orang karyawan dengan prestasi kurang baik, sisanya 28 orang prestasi baik dan 12 orang prestasi sangat baik.

Prestasi kerja karyawan yang paling baik adalah konsumen yang diperoleh karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu. Sedangkan prestasi kerja yang kurang baik adalah kemampuan karyawan dalam menemukan ide dalam melakukan pekerjaan sebagai tenaga penjual. Namun secara umum prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu cukup baik, hal ini berdasarkan rata-rata skor jawaban responden pada kuisioner.

#### **Tanggapan Terhadap Motivasi Kerja Menurut Skor**

Hasil penelitian terhadap motivasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuisioner sesuai dengan skor. Menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu mempunyai rata-rata skor 3,56 yang berada pada rentang skala 3,41-4,20 (motivasi cukup baik).

Motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 45 orang karyawan yang diteliti, sebanyak 5 orang tidak baik, 14 orang kurang baik dan 22 orang baik serta 4 orang sangat baik.

Motivasi tertinggi karyawan disebabkan PT. *F.I.F* Cabang Berengkulu memberikan jaminan kesehatan terhadap karyawan. Jaminan kesehatan dianggap penting bagi karyawan, karena dengan kesehatan yang dimiliki maka pekerjaan akan mampu dilaksanakan dengan maksimal. Sedangkan motivasi terendah berada pada karyawan merasa takut terhadap atasan. Artinya ancaman atasan terhadap karyawan kurang memotivasi karyawan. Secara umum karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu mempunyai motivasi kerja yang cukup baik. Hal ini berdasarkan dilihat dari rata-rata skor jawaban responden.

#### **Tanggapan Terhadap Insentif Menurut Skor**

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap insentif yang diberikan oleh PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu melalui penyebaran kuisioner sesuai dengan skor. Menunjukkan bahwa insentif karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F* Cabang Bengkulu mempunyai rata-rata skor 4,22 yang berada pada rentang skala 4,21-5,00 (sangat baik).

Insentif yang sangat berarti dan penting bagi karyawan adalah insentif yang diberikan kepada karyawan untuk setiap unit kendaraan terjual, yaitu Rp.100.000/unit. Sed

dianggap kurang begitu penting adalah pemberian rumah dinas bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang baik. Secara rata-rata tanggapan responden terhadap insentif yang diberikan perusahaan cukup baik.

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pengaruh insentif terhadap prestasi kerja dan pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja. Penelitian dilakukan terhadap insentif dengan menyebarkan kuisisioner sebanyak 5 pertanyaan, motivasi sebanyak 6 pertanyaan dan prestasi kerja sebanyak 9 pertanyaan. Data yang diperoleh dari perhitungan data statistic insentif mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,318 angka beta. Variabel insentif kemudian diregres dengan variabel prestasi kerja dengan angka beta sebesar 0,367. Selanjutnya adalah hasil regresi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja diperoleh nilai beta 0,309,yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

#### Hasil Pengolahan Data Peranan Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Independen Variabel	Mediated Variabel	Dependen Variabel
Step 1 (Insentif)	0,318	-
Step 2 (Insentif)	-	0,367
Step 3 (Motivasi Kerja)	-	0,309
Step 4 (Insentif)	-	0,184

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012 (Lampiran)

Langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah melihat seberapa besar peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja. Yaitu dengan melakukan regresi secara simultan antara kedua variabel independent. Sehingga diperoleh hasil skor untuk insentif terhadap prestasi kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,184 (Tabel 2).

Adapun hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai

- Hipotesis 1: Diduga insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.
- Hipotesis 2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.
- Hipotesis 3: Diduga insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.
- Hipotesis 4: Diduga motivasi memediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Cabang Bengkulu.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan melakukan perbandingan nilai probabilitas dengan nilai alpha 0,05 diperoleh sebagai berikut:

1. Insentif terhadap motivasi kerja, signifikansi = 0,033
2. Insentif terhadap prestasi kerja, t-hitung = 0,013
3. Motivasi kerja terhadap prestasi kerja, t-hitung = 0,000

Untuk mengetahui hipotesi pertama, kedua dan ketiga diterima atau ditolak nilai signifikansi dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari nilai alpha maka hipotesis diterima dan jika nilai probabilitas lebih besar dari alpha maka hipotesis ditolak.

Setelah membandingkan nilai-nilai yang ada, maka diketahui bahwa hipotesis pertama hingga hipotesis ketiga, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dengan perbandingan antara hasil nilai probabilitas (signifikansi) dengan nilai alpha 0,05 yang ternyata lebih kecil probabilitas (signifikansi) dari alpha 0,05.

Sedangkan untuk hipotesis keempat, terdapat peran yang signifikan dari motivasi kerja dalam memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Hipotesis dapat diketahui dengan cara:

1. Pada persamaan pertama, variabel independent (insentif) harus mempengaruhi variabel pemediasi (motivasi kerja), terbukti dengan diperoleh nilai beta sebesar 0,318.
2. Pada persamaan kedua, variabel independent (insentif) harus mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja), terbukti dengan diperoleh nilai beta sebesar 0,367.
3. Pada persamaan ketiga, variabel pemediasi (motivasi kerja) harus mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja) terbukti dengan nilai beta 0,309.
4. Setelah melakukan regresi secara simultan diperoleh nilai beta antara variabel independent (insentif) dengan variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 0,184.

Untuk membuktikan hipotesis keempat diterima atau ditolak, pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen harus lebih rendah pada persamaan ketiga dibandingkan pada persamaan kedua (Singarimbun & Effendi, 2007). Maka dari hasil yang diperoleh yaitu  $0,184 < 0,367$  (lampiran pengolahan data) yang artinya hipotesis keempat diterima, yaitu terbukti bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F.* Cabang Bengkulu terdiri dari 50 orang yang terdiri dari 1 orang manager pemasaran dan 4 orang koordinator pemasaran, sisanya sebanyak 45 orang merupakan karyawan bagian pemasaran yang turun langsung memasarkan kendaraan bermotor kepada calon konsumen.

Dalam memasarkan kendaraan bermotor, karyawan bagian pemasaran pada PT. *F.I.F.* Cabang Bengkulu umumnya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dimana rata-rata karyawan bekerja tanpa menunggu perintah, masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan rata-rata mampu memasarkan kendaraan bermotor yang dibebankan perusahaan kepada konsumen.

Karyawan PT. *F.I.F.* Cabang Bengkulu umumnya mempunyai motivasi kerja yang cukup baik. Hal ini antara lain disebabkan mereka ingin memenuhi kebutuhan hidup dari gaji yang mereka terima, karena perusahaan memberikan jaminan hari tua bagi karyawan, memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan adanya ancaman dari atasan serta tekanan dari atasan.

Selain faktor motivasi yang cukup baik, prestasi kerja yang dicapai karyawan bagian pemasaran karena PT. *F.I.F.* Cabang Bengkulu menerapkan sistem pemberian insentif bagi karyawan yang mampu melakukan penjualan kendaraan bermotor. Insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan jumlah hasil kendaraan yang mampu dijual. Setiap kendaraan bermotor yang berhasil dijual, karyawan memperoleh Rp.100.000 per unit kendaraan. Selain itu bagi karyawan yang berhasil melampaui target yang diberikan perusahaan, mendapat reward yang dalam bentuk uang atau barang atau diberikan kesempatan untuk wisata/rekreasi yang dibiayai oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil analisis pengolahan data menggunakan nilai probabilitas yang diperoleh insentif terhadap motivasi, insentif terhadap

motivasi terhadap prestasi kerja  $< \alpha 0,05$ . Serta melalui regresi secara simultan diperoleh nilai beta pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lebih rendah dari persamaan kedua, yaitu  $0,184 < 0,367$ , yaitu terbukti bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja.

Insentif dalam bentuk finansial mempunyai hubungan dengan motivasi kerja, dimana pada umumnya orang bekerja ingin memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup dapat dipenuhi dengan uang yang mereka peroleh dari bekerja, semakin besar (banyak) uang yang mereka peroleh maka akan semakin banyak kebutuhan yang dapat mereka penuhi. Untuk memperoleh uang yang relative banyak mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja, dimana prestasi kerja akan dicapai oleh karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula prestasi yang dicapai dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka prestasi yang dicapai akan semakin rendah. Insentif berhubungan dengan prestasi kerja, dimana pemberian insentif akan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, jika insentif yang mereka terima memuaskan, namun jika insentif yang mereka terima tidak memuaskan, tidak objektif dalam menilai karyawan yang berprestasi, pilih kasih, maka justru pemberian insentif akan menurunkan prestasi kerja

### Implikasi Strategis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan bagian pemasaran pada PT. F.I.F Cabang Bengkulu yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja, serta motivasi memediasi hubungan insentif dengan prestasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan, dapat dijadikan masukan bagi PT. F.I.F Cabang Bengkulu untuk mempertahankan program pemberian insentif pada karyawan dalam usaha lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang. Insentif perlu ditingkatkan, baik jenis dan jumlahnya, terutama insentif terhadap keberhasilan karyawan melakukan penjualan setiap unit kendaraan bermotor.

Peningkatan insentif akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan akhirnya prestasi kerja karyawan akan mampu ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2003) bahwa guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan, dapat dijadikan masukan bagi PT. F.I.F Cabang Bengkulu untuk mempertahankan program pemberian insentif pada karyawan dalam usaha lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang. Insentif perlu ditingkatkan, baik jenis dan jumlahnya, terutama insentif terhadap keberhasilan karyawan melakukan penjualan setiap unit kendaraan bermotor.

Peningkatan insentif akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan akhirnya prestasi kerja karyawan akan mampu ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2003:268) bahwa guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Insentif yang diberikan PT. F.I.F. Cabang Bengkulu berpengaruh terhadap karyawan. Karyawan umumnya bekerja maksimal dalam mencari ke

- melakukan penjualan kendaraan bermotor, sehingga umumnya karyawan mampu melakukan penjualan kendaraan bermotor dan sebagian mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Insentif yang cenderung paling dirasakan oleh seluruh karyawan adalah insentif dalam bentuk uang, yaitu pembayaran Rp.100.000 untuk setiap kendaraan yang berhasil dijual oleh karyawan.
2. Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam memasarkan kendaraan bermotor, karena semakin banyak kendaraan bermotor yang berhasil dijual maka akan semakin besar penghasilan yang mereka peroleh. Hal ini berdasarkan nilai beta yang di
  3. Motivasi berperan dalam memediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja karyawan. Dimana dengan adanya program pembayaran insentif oleh perusahaan, terutama insentif dalam bentuk uang mendorong (memotivasi) karyawan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Melalui semangat kerja yang tinggi maka akhirnya prestasi kerja dapat dicapai.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, dimana insentif yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah pemberian uang Rp.100.000/unit kendaraan terjual dan yang paling kurang mempengaruhi motivasi dan prestasi karyawan adalah insentif yang diberikan dalam bentuk rumah dinas. Oleh sebab itu pemberian insentif dalam bentuk uang pada setiap hasil penjualan kendaraan bermotor perlu dipertahankan, jika memungkinkan besarnya insentif ditingkatkan. Insentif pemberian rumah dinas perlu dipertimbangkan kembali, karena kurang mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Jaminan kesehatan karyawan perlu dipertahankan, jika keuangan perusahaan memungkinkan besarnya jaminan kesehatan lebih ditingkatkan lagi. Jaminan kesehatan cukup penting bagi karyawan dalam meningkatkan semangat kerja. Ancaman atasan terhadap bawahan sebaiknya dikurangi, karena dianggap kurang mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga kurang pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Liberty, Yogyakarta.
- Delastri, Nova. (2011). *Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Bengkulu*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, Magister Management, FE-Unib.
- Dharma, Agus. (2005). *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta Hadari, Nawawi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Enam Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman & Husnan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Joseph, Hasan, 2002, *Human Resources Management in A Not Rhetoric, Human Resources Planning*, 19(3)-1734.

- Kyoo, B., Jeung, W. C., & Yoon, J. H. (2010). Investigating Influences of Core Self Evaluation, Jobs Autonomy and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance. *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 21 (4). Pp. 353-371.
- Mangkunegaran, A. P. (2004). *Perilaku Konsumen*. PT. Eresco, Bandung.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathora, N. K. (1996). *Marketing Research: An Applied Orientation*, 2nd, Edm New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Mursi, A. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Produktif*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ranupandojo & Husnan, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sarwoto, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, LP3ES, Jakarta.
- Sardzoska, G. E., & Tang, L. T. (2012). Work Related Behavioral Intention in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Journal Business Ethics*. Vol. 108 (1). Pp. 373-391.
- Siagian, & Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, Jakarta.
- Singarimbun & Effendi. (2007). *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Springer, J. G. (2010). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance, and Performance Among Bank Employees. *The Journal of Global Business Issues*. Vol. 5 (1). Pp. 29-42.