

## INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Hayani<sup>1</sup>, Tri Rusilawati Kasisariah<sup>2</sup>, Amaludin<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat<sup>1,2,3</sup>  
Hayanirolani1010@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan, dan pengaruh insentif finansial dan non finansial secara simultan terhadap CV. Sinar Telekom Kabupaten Lahat. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden yang disebar kepada karyawan CV. Sinar Telekom Kabupaten Lahat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda dan uji perbedaan rata-rata. Hasil penelitian menunjukkan, Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,793 > 2,015$ ). Insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,356 > 2,015$ ). Dan Insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $44,227 > 3,23$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Simpulan, Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Insentif finansial dan insentif nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of financial and non-financial incentives on employee motivation, and the effect of financial and non-financial incentives simultaneously on CV. Sinar Telekom Regency. This research method is descriptive quantitative. The sample in this study amounted to 47 respondents who were distributed to employees of CV. Sinar Telekom Lahat Regency. Data analysis method used is quantitative analysis using validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis and average difference test. The results showed that financial incentives had a positive and significant effect on work motivation. This can be seen from the  $t$  count  $>$   $t$  table ( $4.793 > 2.015$ ). Non-financial incentives have a positive and significant effect on employee motivation, this can be seen from the  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.356 > 2.015$ ). And financial incentives and non-financial incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation. This can be seen from the calculated  $F$  value  $>$   $F$  table ( $44.227 > 3.23$ ) and the significance value  $<$  significance level ( $\alpha$ )  $0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). In conclusion, financial incentives have a positive and significant effect on work motivation. Non-financial incentives have a positive and significant effect on employee motivation. Financial incentives and non-financial incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation.*

**Keywords:** *Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Work Motivation*

## **PENDAHULUAN**

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang sangat dinamis dengan kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batas-batasnya, oleh karena itu untuk menjadi organisasi yang unggul, organisasi tersebut harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di dalam lingkungan yaitu dengan cara memberikan respon secara tepat. Respon seperti itu hanya dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Semua kegiatan operasional perusahaan, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam menggerakkan dinamika organisasi dan juga dalam hal mewujudkan eksistensi perusahaan berupa tercapainya tujuan bisnis. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan professional sehingga karyawan akan selalu tanggap dengan kebutuhan perusahaan. Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan- kebijakan yang diambil.

Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Pemberian insentif sebagai salah satu bentuk motivasi supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian insentif diharapkan dapat memotivasi kerja karyawan sehingga bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan prduktivitasnya.

Permasalahan yang umum dihadapi para karyawan adalah masalah manajemen yang menyangkut masalah-masalah fungsi dan tugas pokok. Karena perusahaan-

perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya dapat memotivasi pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian awal yang dilakukan penulis terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Sinar Telekom Cabang Lahat antara lain, Target kerja tidak tercapai, Tugas yang tidak selesai tepat waktu atau pekerjaan yang selesai masih terdapat kesalahan, Struktur gaji kegiatan tidak sesuai dengan tugas pokok yang dibebankan kepada karyawan, Insentif dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan Fasilitas yang ada belum memadai.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Sinar Telekom Kabupaten Lahat.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia terdiri dari atas dua kalimat, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni dalam mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia atau personalia adalah tenaga kerja, buruh, atau pegawai yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Jadi manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia serta bagaimana mengatur pegawai di dalam perusahaan atau lembaga, dimana pengaturan ini dalam arti seluas-luasnya.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia salah satu faktor produksi

dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan pegawai yang terampil, berproduktivitas, profesional, dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Dengan begitu yang menjadi pusat untuk setiap penggunaan sumber daya adalah pegawai-pegawai yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Seberapa baik organisasi memperoleh, memelihara, dan menentukan sumber-sumber daya manusianya merupakan determinan utama dari keberhasilan dan kegagalan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas kerja serta efektivitas dan efisiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Hal yang penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki, bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, menggunakan serta mengevaluasi hasil kerjanya.

Menurut Mankumegara (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Selanjutnya Mankunegara (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat ahli ekonomi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa titik berat sumber daya manusia adalah pada bidang pengelolaan manusia, bukan sumber daya yang lain.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang berkaitan dengan manusia, bahkan tidaklah berlebihan apabila dikatakan masalah motivasi adalah masalah manusia dalam manajemen. Tujuan yang terkandung dalam organisasi haruslah sinkron dengan tujuan individu sebagai anggota organisasi, karena sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung daripada individu-individu sebagai anggota organisasi.

Handoko (2016) menyatakan Motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun Hasibuan (2017) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Manullang (2015) menjelaskan motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada yang bersangkutan, agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Dari kedua definisi diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan tentang motivasi yaitu proses-proses psikologis individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang dapat mengarahkan individu tersebut dalam melakukan suatu perilaku atau tindakan yang bertujuan.

Selanjutnya setiap manusia normal dalam mengisi kehidupannya selalu mengharapkan sesuatu akibat yang diperbuat dari manusia tersebut, atau dengan kata lain seseorang akan bersedia memberikan kontribusinya apabila ia merasa yakin akan menerima balasannya. Jadi dalam usaha mensinkronisasi tujuan organisasi dengan tujuan individu harus disadari bahwa dalam penggabungan diri para anggota dengan organisasi ada perumusan kebutuhan, dimana hal tersebut merupakan salah satu alasan/motif seseorang untuk bekerja.

Motivasi, merupakan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berorientasi pada sasaran dalam pekerjaan. Pengurus sebagai salah satu unsur manajemen koperasi memiliki posisi kunci bagi perkembangan organisasi. Tugas yang diemban pengurus sangat kompleks, karena selain melayani kebutuhan usaha anggota juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan roda organisasi. Karena itu pengurus koperasi dituntut untuk memiliki kinerja (performans kerja) yang baik dalam menjalankan proses organisasi.

Pengelompokkan kebutuhan manusia salah yaitu fisik, keamanan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri (dalam Gauzali) skala kebutuhan tersebut, seseorang akan cenderung memuaskan kebutuhan-kebutuhannya secara sistematis mulai dari yang paling dasar, selanjutnya bergerak ke atas mengikuti hirarki kebutuhan. Secara hirarki jenjang kebutuhan yang lebih rendah akan mendapat prioritas dibandingkan dengan jenis kebutuhan yang berada di atasnya.

Kemampuan, tindakan individu pengurus untuk melakukan macam-macam tugas dalam pekerjaan guna mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan. Kemampuan pengurus akan sangat erat hubungannya terhadap roda organisasi. Disamping itu motivasi seseorang juga terlihat pada kemampuan pegawai ditandai adanya proses seleksi. Latar belakang pendidikan, pengalaman dalam organisasi kemasyarakatan, bisnis perdagangan dan keberhasilan dalam memimpin usahanya. Masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai namun demikian tidak mungkin semua faktor tersebut dianalisis dalam penelitian ini. Penulis membatasi pada keempat kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja (Hadari).

Menurut Hasibuan (2017) tujuan motivasi karyawan adalah, a) meningkatkan moral dan kepuasan karyawan; b) meningkatkan kinerja karyawan; c) mempertahankan kestabilan karyawan; d) meningkatkan kedisiplinan karyawan; e) meningkatkan pengadaan karyawan; f) meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik; g) meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan; h) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; i) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; j) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan.

Pada umumnya motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan

berbagai kebutuhannya, baik bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Dengan demikian, bahwa motivasi merupakan daya pendorong dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga pegawai bekerja secara efektif atau efisien. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, namun secara garis besar dapat dikelompokkan sebagai berikut, a) kebutuhan-kebutuhan pribadi; b) tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut: 1. Tanggung jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2. Prestasi kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3. Peluang untuk maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 4. Pengakuan atas kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

### **Pengertian Insentif**

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 di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana 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.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi

standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sedangkan menurut Pangabean (2016) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Begitu pula menurut Handoko (2018) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif pada dasarnya dapat digunakan dari salah satu metode-metode yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu.

**HASIL PENELITIAN****Uji Instrumen****Uji Validitas**

Hasil uji validitas untuk variabel penelitian insentif finansial ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif Finansial**

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,512	0,288	Valid
2	0,695	0,288	Valid
3	0,631	0,288	Valid
4	0,550	0,288	Valid
5	0,541	0,288	Valid
6	0,633	0,288	Valid
7	0,554	0,288	Valid
8	0,556	0,288	Valid

Sumber: data primer diolah (lampiran 4 halaman17)

Hasil uji validitas untuk variabel penelitian insentif finansial ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif Non Finansial**

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,507	0,288	Valid
2	0,722	0,288	Valid
3	0,605	0,288	Valid
4	0,525	0,288	Valid
5	0,585	0,288	Valid
6	0,636	0,288	Valid
7	0,544	0,288	Valid
8	0,546	0,288	Valid

Sumber: data primer diolah (lampiran 4 halaman 19)

Hasil uji validitas untuk variabel penelitian insentif finansial ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,502	0,288	Valid
2	0,768	0,288	Valid
3	0,532	0,288	Valid
4	0,427	0,288	Valid
5	0,592	0,288	Valid
6	0,633	0,288	Valid

7	0,494	0,288	Valid
8	0,484	0,288	Valid
9	0,847	0,288	Valid
10	0,836	0,288	Valid

Sumber: data primer diolah (lampiran 4 halaman 21)

### Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian, semua item pernyataan valid, sehingga semua item yang valid dimasukkan ke dalam uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,732, untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,748 dan variabel kinerja adalah sebesar 0,829. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.

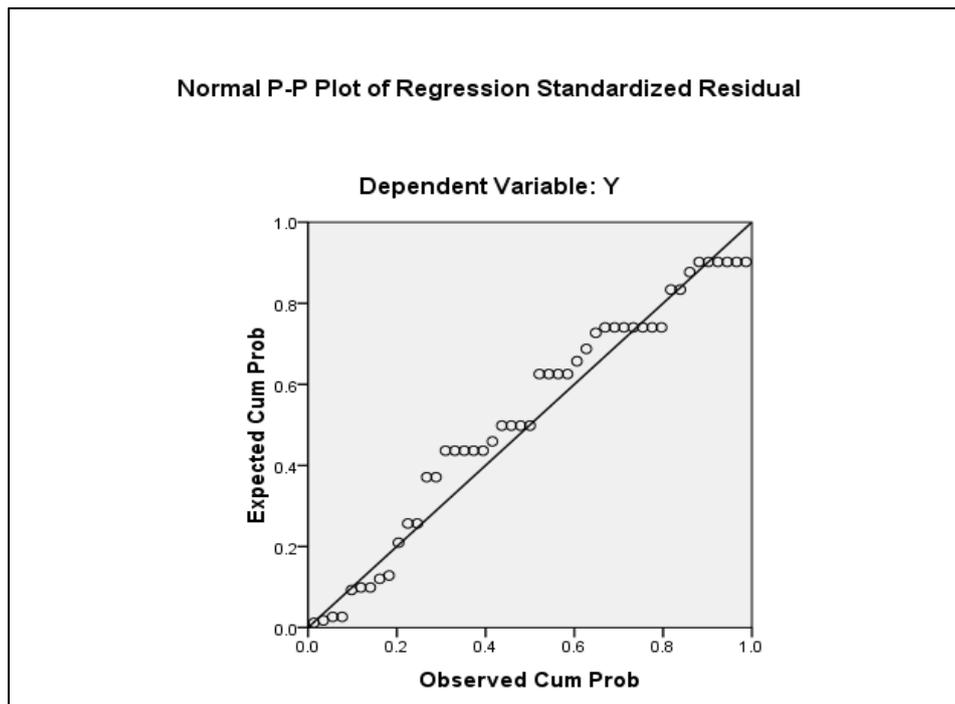
**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif Finansial	0,726	Reliabel
Insentif Non Finansial	0,743	Reliabel
Motivasi	0,825	Reliabel

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar 1 memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1.**  
**Grafik *p*-plot**

## **Metode Analisis**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu insentif finansial (X1) yang terdiri dari 8 item pernyataan dan kompensasi nonfinansial (X2) juga terdiri dari 8 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) terbagi dari 10 pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

### **Insentif Finansial (X1)**

Variabel insentif finansial terdiri dari tiga dimensi, yaitu gaji, tunjangan dan asuransi kesehatan. Dimensi gaji terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi tunjangan terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi asuransi kesehatan terdiri dari 2 item pernyataan, dengan demikian ada 8 item pernyataan untuk variabel insentif finansial (X1).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel insentif finansial pada tabel 4.5 memperlihatkan rata-rata variabel insentif finansial sebesar 34,26 dengan standar deviasi 2,326. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban sangat setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel insentif finansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan sangat setuju atas besarnya insentif finansial yang diberikan perusahaan, baik untuk gaji, tunjangan, maupun asuransi kesehatan.

**Tabel 5.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Insentif Finansial**

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	0	
2 = Tidak Setuju	0	
3 = Kurang Setuju	25	6,65%
4 = Setuju	159	42,29%
5 = Sangat Setuju	192	51,06%
Total	376	100%
Rata-Rata = 34,26		
Std. Deviasi = 2,326		

### **Insentif Non Finansial (X2)**

Variabel insentif non finansial terdiri dari tiga dimensi, yaitu penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan pembagian tanda jasa atau medali. Dimensi penghargaan terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi pekerjaan itu sendiri terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi pembagian tanda jasa atau medali terdiri dari 2 item pernyataan, dengan demikian ada 8 item pernyataan untuk variabel insentif non finansial (X2).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel insentif non finansial pada tabel 4.6 memperlihatkan rata-rata insentif non finansial sebesar 34,47 dengan standar deviasi 2,292. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban sangat setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel insentif non finansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan sangat setuju

atas besarnya insentif non finansial yang diberikan perusahaan, baik untuk penghargaan, pekerjaan itu sendiri, maupun pembagian tanda jasa atau medali.

**Tabel 6.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Insentif Non Finansial**

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	0	
2 = Tidak Setuju	0	
3 = Kurang Setuju	21	5,59%
4 = Setuju	165	43,88%
5 = Sangat Setuju	190	50,53%
Total	376	100%
Rata-Rata = 34,47		
Std. Deviasi = 2,292		

Sumber: data primer diolah (lampiran 3 halaman 8)

### **Motivasi (Y)**

Variabel insentif motivasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu peduli dengan pekerjaan, kesetiaan dalam bekerja dan kesempatan belajar sesuatu yang beda. Dimensi peduli dengan pekerjaan terdiri dari 4 item pernyataan. Dimensi kesetiaan dalam bekerja terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi kesempatan belajar sesuatu yang beda terdiri dari 3 item pernyataan, dengan demikian ada 10 item pernyataan untuk variabel motivasi (Y).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel motivasi pada tabel 4.7 memperlihatkan rata-rata motivasi sebesar 43,21 dengan standar deviasi 3,407. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban sangat setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan sangat setuju atas besarnya motivasi yang diberikan perusahaan, baik untuk peduli dengan pekerjaan, kesetiaan dalam bekerja dan kesempatan belajar sesuatu yang beda.

**Tabel 7.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Motivasi**

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	2	0,43%
2 = Tidak Setuju	5	1,06%
3 = Kurang Setuju	25	5,32%
4 = Setuju	195	41,49%
5 = Sangat Setuju	243	51,70%
Total	470	100%
Rata-Rata = 43,21		
Std. Deviasi = 3,407		

Sumber: data primer diolah (lampiran 3 halaman 8)

## Analisis Statistik Infrensial

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3**

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	10,322
2	Insentif Finansial	0,622
3	Insentif Non Finansial	0,382

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 17 tabel *coefficients*)

Berdasarkan tabel 8 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,322 + 0,622X_1 + 0,382X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut, a) konstanta sebesar 10,322 artinya jika kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi nonfinansial ( $X_2$ ) adalah 0, maka motivasi ( $Y$ ) nilainya adalah 10,322; b) koefisien regresi variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,622, artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,622; c) koefisien regresi variabel kompensasi nonfinansial ( $X_2$ ) sebesar 0,382, artinya jika kompensasi

nonfinansial mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,382.

### Uji Parsial (Uji T)

#### Uji t Insentif Finansial (X<sub>1</sub>) dengan Motivasi Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji T Hipotesis Pertama**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.322	4.072		2.535	.015
X1	.622	.130	.587	4.793	.000
X2	.382	.162	.289	2.356	.023

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 9 nilai t hitung untuk variabel insentif finansial adalah sebesar 4,793, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,015. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai t hitung  $>$  t tabel ( $4,793 > 2,015$ ), maka hipotesis pertama diterima, artinya insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi..

#### Hasil Uji T Hipotesis Kedua

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji T Hipotesis Kedua**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.322	4.072		2.535	.015
1 X1	.622	.130	.587	4.793	.000
X2	.382	.162	.289	2.356	.023

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 10 nilai t hitung untuk variabel insentif non finansial adalah sebesar 2,356, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,015. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,0023 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,356 > 2,015$ ), maka hipotesis kedua diterima, artinya insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

### Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H3) menyatakan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji F Hipotesis Ketiga**

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.744	2	101.872	44.277	.000 <sup>a</sup>
	Residual	101.235	44	2.301		
	Total	304.979	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 11 nilai F hitung adalah sebesar 44,227, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,23 ( $df\ 1 = 3-1 = 2$  dan  $df\ 2 = 47-2-1 = 44$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai F hitung  $>$  F tabel ( $44,227 > 3,23$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ketiga diterima, artinya insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

### Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,817, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap motivasi. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 12.

Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,668 atau (66,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (insentif finansial dan insentif non finansial) terhadap variabel dependen (motivasi) sebesar 66,8% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (insentif finansial dan insentif non finansial) mampu menjelaskan 66,8% variabel dependen (motivasi), sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12**  
**Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817 <sup>a</sup>	.668	.653	1.517	.668	44.277	2	44	.000

a. Predictors: (Constant),  $X_2, X_1$

## PEMBAHASAN

Nilai  $t$  hitung untuk variabel insentif finansial adalah sebesar 4,793, sedangkan nilai  $t$  tabelnya adalah sebesar 2,015. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,793 > 2,015$ ), maka hipotesis pertama diterima, artinya insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai  $t$  hitung untuk variabel insentif non finansial adalah sebesar 2,356, sedangkan nilai  $t$  tabelnya adalah sebesar 2,015. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,0023 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,356 > 2,015$ ), maka hipotesis kedua diterima, artinya insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Nilai F hitung adalah sebesar 44,227, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,23 ( $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 47-2-1 = 44$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi  $\alpha$  0,05. Karena nilai F hitung  $>$  F tabel ( $44,227 > 3,23$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ketiga diterima, artinya insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R<sup>2</sup> (*R Square*) sebesar 0,668 atau (66,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (insentif finansial dan insentif non finansial) terhadap variabel dependen (motivasi) sebesar 66,8% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (insentif finansial dan insentif non finansial) mampu menjelaskan 66,8% variabel dependen (motivasi), sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam insentif finansial mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agusetiawan (2015) yang menyatakan bahwa insentif finansial mempunyai pengaruh yang signifikan dalam peningkatan Motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mery Apriani (2017); Mustapha (2013); Agusetiawan (2015) yang menunjukkan hasil bahwa insentif finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat insentif finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif nonfinansial yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada CV. Sinar Telkom Kabupaten Lahat Begitu pula sebaliknya, semakin rendah insentif non finansial yang diberikan, maka motivasi kerja karyawan pada CV. Telkom Kabupaten Lahat akan semakin berkurang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasibuan (2019) yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mustapha (2013); Mery Apriani (2017); Tausif, (2012); Agusetiawan (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang positif antara imbalan non keuangan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat insentif non finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan.. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam motivasi kerja mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Insentif finansial dan insentif nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- Ferdinant, 2016. *Structural Equation Modelling*. Dalam *Penelitian Manajemen*, BP UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hanggraeni, Dewi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hariandja, 2012. *Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. Pengertian Insentif dan Jenis / Macam Insentif Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb*. <http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm>. Diakses pada April 2016.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Manulang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasi : Konsep dan Aplikasi*. Universitas Diponogoro.
- Milkovich, George T., Newman, Jerry M. (2018). *Compensation*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Jakarta.
- Pangabean, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Media Pustaka
- Russell E. Johnson, Chu-Hsiang (Daisy) dan Liu-Qin, 2010. *Jurnal Pendidikan*. Dalam <http://ml.scribd.com/doc/jurnal-pendidikan>.
- Septaria, Ruli. 2018. *Jurnal Pendidikan*. Dalam <http://ml.scribd.com/doc/jurnal-pendidikan>.

- Siagian, 2017. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,