

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MATAHARI DEPARTMENT STORE ARTOS MAGELANG

Amelia Erna Maulidyar¹, Alkadri Kusalandra Siharis²

Universitas Tidar Magelang, Indonesia

amelia.erna56@gmail.com, siharis.alkadri@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 14 Juli 2022

Direview 16 September 2022

Disetujui 28 Oktober 2022

Keywords :

Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Employee Work Motivation

Purpose. This research is a type of quantitative research with the title "The Effect of Incentives on Employee Work Motivation (Matahari Department Store Artos Magelang)". This research was conducted to find out how the influence of financial incentives and non-financial incentives on the work motivation of Matahari Department Store Artos Magelang employees and to find out which variables affect work motivation.

Design/methodology. The analytical tool in this study is Multiple Regression Analysis, which is to find out the significant influence between financial and non-financial incentives on employee work motivation through the F test and T test, to find out which variable has a stronger influence using the partial correlation value (r). Then to test the questionnaire, used validity and reliability tests. The results of the instrument test in this study regarding the variables of Financial Incentives, Non-Financial Incentives and Work Motivation were declared valid and reliable.

Findings. Based on the results of multiple linear regression analysis Financial Incentives have no significant effect on employee work motivation but Non-Financial Incentives have a significant effect on employee work motivation. So the company should be able to provide a clear program on how to achieve the targets set by management, and remain consistent in providing non-financial incentives.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), insentif adalah tambahan pemasukan di luar gaji yang didapatkan pekerja atas tindakan suatu tugas. Jadi, insentif merupakan pemberian bonus atau kompensasi di luar gaji

pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012: 312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang

menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Tujuan utama perusahaan memberikan insentif dengan tujuan untuk merangsang motivasi kerja karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja karena karyawan merasa kinerjanya dihargai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang**. Dalam praktiknya, pemberian insentif di Matahari Department Store Artos Magelang berdasarkan pada target atau tidaknya toko dalam setiap periode (mingguan, bulanan maupun tahunan). Namun, biasanya pemberian insentif ini dilakukan setiap bulan.

Tujuan Matahari Department Store Artos Magelang memberikan insentif kepada karyawan yaitu guna mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan agar Matahari Department Store Artos Magelang dapat melampaui penjualan atau target yang telah ditetapkan manajemen.

Peluang yang sangat besar untuk mencapai penjualan atau target dari manajemen yaitu ketika event lebaran tepatnya pada bulan April – Mei. Namun, pada bulan April penjualan Matahari Department Store Artos Magelang tidak mencapai target manajemen, sehingga para karyawan merasa kecewa karena telah bekerja dengan keras yaitu dengan lembur-lembur dalam bekerja selama masa event tersebut namun di luar kendali mereka ternyata hasilnya tidak mencapai target.

B.KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Sistem insentif merupakan bagian dari kompensasi yang berarti suatu tanda terima kasih yang diberikan oleh suatu perusahaan yang telah mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan suatu mekanisme pekerjaan atau proyek kepada para karyawannya yang telah mengerahkan kinerja terbaiknya sehingga dapat berkontribusi secara efektif serta efisien terhadap pencapaian target atau sasaran organisasi yang telah ditargetkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian dari insentif berikut adalah pendapat dari berbagai ahli ekonomi yang

dihimpun dari berbagai sumber. Insentif adalah setiap sistem kompensasi di mana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik (Harsono, 2004: 21). Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004: 141). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2011: 118).

Menurut para ahli di atas, pada dasarnya insentif merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada seseorang sebagai karyawan suatu perusahaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan pemberian insentif ini bertujuan untuk memberikan dorongan kepada setiap orang terutama bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain dapat memotivasi tujuan lain dari sistem insentif yaitu meningkatkan gairah atau loyalitas kerja karyawan. Karena pada dasarnya apabila motivasi sudah terbentuk namun belum ada gairah dan loyalitas kerjasama saja karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Pada dasarnya pemberian insentif ini menguntungkan kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, karena harapan perusahaan dengan pemberian insentif ini yaitu karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu, di sisi karyawan manfaat insentif yaitu untuk memuaskan kebutuhan karyawan.

Jenis Insentif

Terdapat dua jenis insentif yang biasanya diterapkan di perusahaan yaitu yang pertama Insentif Finansial merupakan suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang. Selain itu, yang kedua Insentif Non Finansial merupakan suatu insentif dalam bentuk hadiah atau reward,

reputasi yang lebih besar, dan hadiah lainnya tidak dalam bentuk uang (Abdulrachman, 1991: 483).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011: 143).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2011: 141).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah salah satu upaya yang ditempuh perusahaan untuk memberikan motivasi atau dorongan semangat bekerja bagi para karyawannya.

Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Terdapat beberapa faktor pendorong motivasi menurut (Gisella Hagemen, 1993: 39) yaitu, adanya rangsangan kebutuhan akan materi; pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis termasuk didalamnya umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, keadilan, perhatian tanggung jawab, dan partisipasi; pemenuhan kebutuhan intelektual, seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan; dan yang terakhir kualitas dan fasilitas ruangan untuk bekerja.

Hubungan Antara Insentif dan Motivasi

Dengan adanya penerapan insentif di suatu perusahaan membuat para pekerjanya bekerja dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan insentif yang telah dijanjikan oleh perusahaan karena pada dasarnya pemberian insentif cenderung menurut tingkat partisipasi atau kinerja yang diberikan pekerja untuk perusahaan sehingga mencapai sasaran perusahaan yang telah ditargetkan perusahaan.

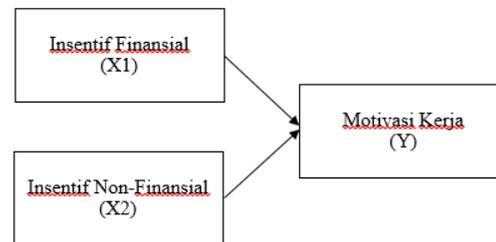
Model Konsep

Model konsep merupakan penggambaran suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat

generalisasi terhadap suatu yang khas (Nazir, 2003: 123).

Alur pemikiran yang dibahas dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Pemikiran peneliti berdasarkan teori, 2022

C. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu explanatory research. Explanatory Research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017: 6).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2018: 13).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Matahari Department Store Artos Magelang yaitu sebanyak 200 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian (Sugiyono, 2017: 81). Menurut Arikunto Suharsimi (2005), jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka merek dapat menentukan kurang lebih 25% sampai 30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang dan dalam pengumpulan

datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya sejumlah itu diambil seluruhnya. Namun apabila peneliti menggunakan teknik wawancara dan pengamatan, jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik sampel dan sesuai dengan kemampuan peneliti.

Berdasarkan dari pendapat ahli di atas, maka sampel yang peneliti ambil yaitu: 200 orang $\times 25\% = 50$ orang.

Pengambilan Data

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017: 142). Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada Matahari Department Store Artos Magelang yang telah bekerja selama kurang lebih 6 bulan atau lebih.

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur di kuesioner tersebut (Sugiyono, 2019).

Pengujian validitas ini menggunakan rumus teknik korelasi product moment (Singarimbun dan Effendi, 1995: 137) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{(\sum xn^2 - \sum yn^2)(\sum x^2 - \sum y^2)}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi
- x : Skor jawaban setiap item
- y : Skor total
- n : Jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliable, tidak dapat diproses lebih lanjut karena menghasilkan kesimpulan yang bias (Sugiyono, 2018).

Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha (Arikunto, 2002: 137), yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_0^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{ii} : reliabilitas instrument
- k : banyaknya pertanyaan
- $\sum \sigma_0^2$: jumlah varians butir
- Σ : varians total

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variable dependen, sedangkan untuk variable independen berjumlah lebih dari satu.

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen dan variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variable pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung bernilai lebih kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linier antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabelitas dari variable bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/\text{tolerance}$ dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF di atas angka 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, yaitu

dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angko nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian ini yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

c. Uji Linearitas

Ghozali (2016: 159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variable dependen dan variable independen.

- 1) Jika nilai probabilitas > 0,05 maka hubungan antara variable bebas Insentif Finansial (X_1) dan Insentif Non Finansial (X_2) dengan variable terikat Motivasi Kerja (Y) adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variable bebas Insentif Finansial (X_1) dan Insentif Non Finansial (X_2) dengan variable terikat Motivasi Kerja (Y) adalah tidak linear.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi) (Sugiyono, 2017:275).

Analisis regresi linier berganda dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua (Hasan, 2006, 74).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat (Motivasi Kerja)
 a : Konstanta (intercept)
 X_1X_2 : Variabel bebas (Insentif)
 b_1b_2 : Koefisien regresi persial
 e : Variabel error

5. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama atau simultan.

Menurut Hasan (2006: 107), rumus yang digunakan dalam uji F ini yaitu:

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

Keterangan:

- F : Pendekatan distribusi probabilitas
 R^2 : Koefisien determinasi
 k : jumlah variabel bebas
 n : Jumlah sampel

6. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat masing-masing variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat.

Menurut Sudjana (2002: 111), rumus yang digunakan dalam uji t ini yaitu:

$$T = b_i/S_{b_i}$$

Keterangan:

- B_i : Estimasi X_i
 S_{b_i} : Simpangan baku koefisien regresi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel I
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel (5%)	Ket.
Insentif Finansial (X_1)	$X_{1.1}$	0,362	0,278	Valid
	$X_{1.2}$	0,582	0,278	Valid
	$X_{1.3}$	0,636	0,278	Valid
	$X_{1.4}$	0,683	0,278	Valid
	$X_{1.5}$	0,602	0,278	Valid
Insentif Non-Finansial (X_2)	$X_{2.1}$	0,591	0,278	Valid
	$X_{2.2}$	0,625	0,278	Valid
	$X_{2.3}$	0,672	0,278	Valid
	$X_{2.4}$	0,717	0,278	Valid
	$X_{2.5}$	0,668	0,278	Valid
Motivasi Kerja (Y)	$Y_{3.1}$	0,527	0,278	Valid
	$Y_{3.2}$	0,583	0,278	Valid
	$Y_{3.3}$	0,573	0,278	Valid
	$Y_{3.4}$	0,559	0,278	Valid

Sumber: Olahan Peneliti.

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian instrument menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan 95% atau pada tingkat signifikan 5% nilai r kritis pada tabel product Moment sebesar 0,278. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua nilai korelasi atau r hitung lebih besar dari nilai kritis, hal ini menunjukkan bahwa instrument atau pertanyaan yang ada adalah valid dan bisa digunakan untuk mengukur variabel yang diinginkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variable	Alpha	Keterangan
X ₁	0,875	Reliabel
X ₂	0,822	Reliabel
Y	0,747	Reliabel

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel 2 diatas, yaitu pada masing-masing indikator memiliki nilai koefisien reliabilitas (*alpha*) lebih besar dari nilai pembanding yaitu sebesar 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
I (Constant)		
FINANSIAL	.951	1.052
NON FINANSIAL	.951	1.052

Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

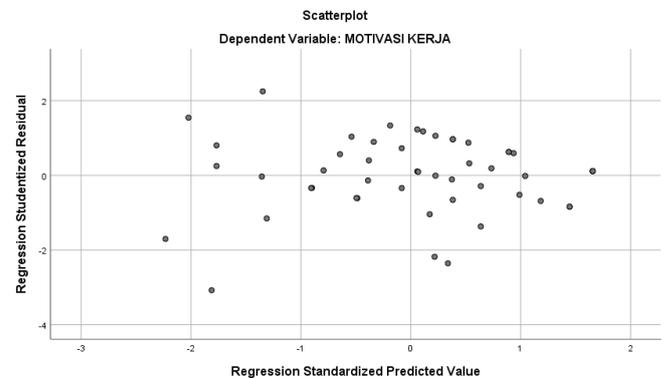
Sumber: Olahan Peneliti.

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Torance lebih dari 0.1 yaitu 0.951 dan nilai VIP kurang dari 10 yaitu 1.052 sehingga variabel yang digunakan tersebut dapat dinyatakan memenuhi karena kedua variabel tersebut yaitu variabel insentif finansial (X₁) dan variabel insentif non finansial (X₂)

dapat dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menurut Gambar Scatterplots di atas, diketahui bahwa data penyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0; titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja; penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, serta penyebaran titik-titik tidak berpola, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

c. Uji Linearitas

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas

	F	Sig.
(Combined)	1.225	.407
Linearity	.000	1.000
Deviation from Linearity	1.256	.391

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan dari tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil signifikansi dari linearitas yaitu 1.000 di mana nilai tersebut lebih dari 0.5 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable independen yaitu Insentif Finansial (X₁) dan Insentif Non Finansial (X₂) mempunyai hubungan yang linear terhadap variable

dependen yaitu Motivasi Kerja (Y). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa uji linearitas sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	10.269	1.951
Finansial	.065	.078
Non Finansial	.316	.075

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Olahan Peneliti.

Berdasarkan tabel 5 di atas maka dapat dibuat suatu model persamaan regresi yang menjelaskan hubungan antara karakteristik Insentif (X) dengan variabel motivasi kerja karyawan pada Matahari Department Store Artos Magelang sebagai berikut:

$$Y = 10,269 + 0,65X_1 + 0,316X_2 + e$$

Sesuai persamaan diatas maka hasil perhitungan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. a = 10,269 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Motivasi Kerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel Insentif Finansial sebagai X₁ dan variabel Insentif Non-Finansial sebagai X₂. Maka prediksi nilai motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang yaitu sebesar 10,269.
2. b₁ (Nilai koefisien Regresi X₁) sebesar 0,65 merupakan kemiringan atau koefisien arah variabel Insentif Finansial (X₁) yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y). Koefisien regresi (b₁) sebesar 0,64 dengan tanda positif, berarti Insentif Finansial (X₁) meningkat 1 satuan maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang sebesar 0,65. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b₂ (Nilai koefisien regresi X₂) sebesar 0,316, menunjukkan variabel Insentif Non-Finansial mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja karyawan Matahari

Department Store Artos Magelang, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Insentif Non-Finansial maka akan mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang sebesar 0,316 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

Koefisien Korelasi

Tabel 6

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Correlations

		Finansial	Non Finansial
Finansial	Pearson Correlation	1	.222
	Sig. (2-tailed)		.122
	N	50	50
Non Finansial	Pearson Correlation	.222	1
	Sig. (2-tailed)	.122	
	N	50	50

Sumber: Olahan Peneliti.

Perhitungan Koefisien Korelasi (r) sebagaimana pada Tabel 6 di atas, yaitu dari analisis regresi diperoleh nilai sebesar 0,222 yang berarti bahwa keeratan hubungan antara Insentif Finansial dan Insentif Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang adalah sebesar 0,222 dengan nilai yang positif. Koefisien sebesar 22,2% menunjukkan nilai koefisien yang tinggi karena mendekati 1, jadi hubungan Insentif Finansial dan Insentif Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang yaitu sangat erat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinansi merupakan salah satu alat yang dapat dijadikan pengukuran besarnya prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan demikian maka dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi yang digunakan. Secara verbal, R² mengukur

proporsi (bagian) atau presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien Determinasi mempunyai besaran yang batasnya adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Suatu R^2 yang besarnya 1 berarti suatu kecocokan yang sempurna, sedangkan R^2 yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada persamaan regresi diperoleh determinasi (R^2) sebesar 0,049 atau 4,9%.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel Insentif Finansial (X_1), Insentif Non-Finansial (X_2) secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y).

Perumusan hipotesis:

H_0 : Variabel Insentif Finansial (X_1), Insentif Non-Finansial (X_2) secara simultan tidak berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y).

H_a : Variabel Insentif Finansial (X_1), Insentif Non-Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y).

Penentuan nilai kritis (F Tabel):

Nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikansi (α) = 5%; Df1 = 2; Df2 = (N-k-1) = 50 - 2 - 1 = 47 adalah 3,20.

Tabel 7
Uji Anova (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.398	2	37.699	10.533	.000 ^b
	Residual	168.222	47	3.579		
	Total	243.620	49			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Non Finansial, Finansial
Sumber: Olahan Peneliti

Dengan membandingkan nilai F hitung sebesar 0,533 > nilai F tabel sebesar 3,20 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < tingkat signifikan sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable Insentif Finansial (X_1), Insentif Non-Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh nyata terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y).

Uji t

Uji t dilakukan untuk memastikan apakah variable insentif finansial (X_1), insentif non-finansial (X_2) secara individu berpengaruh nyata terhadap nilai variable motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. Berikut langkah-langkah Uji t sebagai berikut:

H_0 : Secara persial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variable insentif finansial (X_1), insentif non-finansial (X_2) terhadap variable motivasi kerja karyawan (Y).

H_a : Secara persial terdapat pengaruh yang signifikan dari 105variable insentif finansial (X_1), insentif non-finansial (X_2) terhadap 105variable motivasi kerja karyawan (Y).

Penentuan nilai t hitung:

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Tabel 8
Hasil Uji T

Model	t	Sig.
Insentif Finansial	1.969	.055
Insentif Non-Finansial	4.528	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi untuk variabel Insentif Finansial (X_1) nilai t hitung sebesar 1,969 dengan tingkat signifikan 2,5% dan derajat bebas n-1 = 47 diperoleh nilai t tabel 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Insentif Finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan Matahari Department Store Artos Magelang.

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi untuk variabel Insentif Non-Finansial (X_2) nilai t hitung sebesar 4,528 dengan tingkat signifikan 2,5% dan derajat bebas $n-1 = 47$ diperoleh nilai t tabel 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel Insentif Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang secara signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dapat dijabarkan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang yaitu sebagai berikut:

Dari hasil Uji T pada Insentif Finansial (X_1) dapat diketahui bahwa T hitung sebesar $1,969 < T$ tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar $0,055 >$ tingkat signifikan sebesar 0,05 berarti Insentif Finansial (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y). Hal ini terjadi karena Karyawan ketika sebelum mulai bekerja tidak dapat memprediksi sendiri apakah Toko dapat mencapai target atau tidak, karena pencapaian target tergantung dengan sepi atau ramainya pengunjung yang berbelanja di Toko Matahari Department Store Artos Magelang. Selain itu, ketika turun di area dan mulai bekerja tetapi toko dalam keadaan sepi maka para karyawan akan merasa kurang bersemangat untuk bekerja karena sudah memperkirakan toko akan mencapai target atau tidak di periode tersebut.

Dari hasil Uji T pada Insentif Non-Finansial (X_2) dapat diketahui bahwa T hitung sebesar $4,528 >$ T tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar $0,000 <$ tingkat signifikan

sebesar 0,05 berarti Insentif Non-Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y). sehingga semakin banyak Insentif Non-Finansial yang diberikan maka Motivasi Kerja Karyawan akan lebih meningkat. Hal ini dapat dilihat karyawan yang mempunyai peluang untuk naik jabatan akan mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi lagi karena dengan cara naik jabatan tersebut maka secara tidak langsung gaji dan insentif yang akan diterima selanjutnya akan meningkat juga. Sehingga apabila Matahari Department Store Artos Magelang memberikan kesempatan para karyawannya untuk ikut serta dalam tes kenaikan jabatan maka motivasi kerja karyawan akan lebih meningkat lagi karena mereka akan berlomba-lomba untuk menampilkan performa terbaiknya sehingga mendapatkan atensi dari rekan sesama pekerja maupun dari atasan secara langsung. Apabila sudah mendapatkan atensi dari rekan sesama pekerja maupun dari atasan secara langsung maka karyawan akan lebih mudah untuk mendapat promosi kenaikan jabatan.

Dari hasil Uji F dapat diketahui nilai F hitung sebesar $10,533 >$ nilai F tabel sebesar 3,20 dan nilai signifikan sebesar $0,000 <$ tingkat signifikan sebesar 0,05 berarti variabel Insentif Finansial (X_1), Insentif Non-Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh nyata terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang (Y). Hal ini apabila kedua Insentif ini secara bersamaan diterapkan oleh Matahari Department Store Artos Magelang maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena jika karyawan saat memulai bekerja sudah melihat dan mengetahui capaian omset pada saat itu yang ternyata masih kurang sedikit untuk mencapai target yang telah diterapkan oleh manajemen Matahari Department Store maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi sehingga capaian target manajemen Matahari Department Store dapat terpenuhi selain itu dengan kerja keras tersebut para karyawan juga berharap untuk

mendapatkan *reward* lain seperti Kasir Cepat yang diberikan kepada karyawan kasir yang mampu menyelesaikan *customer* paling banyak dengan waktu yang telah ditentukan, *Service Customer* terbaik yang akan dilihat secara random dan tak terduga oleh karyawan yang bersangkutan. Karena tes tersebut tidak diketahui oleh karyawan sehingga karyawan akan selalu menampilkan sisi terbaiknya agar saat sewaktu-waktu karyawan diamati oleh manajemen Matahari Department Store karyawan sedang menampilkan yang terbaik.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis mengenai Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Matahari Department Store Artos Magelang) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Insentif Finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang.
- b. Insentif Non-Finansial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang.
- c. Insentif Finansial dan Insentif Non-Finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang.

Saran

Maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan
Insentif Finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang secara signifikan, hal ini disebabkan karena tidak adanya kepastian atau tidak bisa terprediksinya pencapaian target karena pencapaian target dipengaruhi oleh hasil penjualan. Sebaiknya, terdapat program yang jelas untuk dapat mencapai target manajemen.
Selain itu, sebaiknya perusahaan tetap harus konsisten dalam memberikan insentif non-finansial agar dapat memberikan motivasi kerja karyawan yang lebih tinggi lagi.
- b. Bagi Pihak Luar

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,307 artinya variabel insentif finansial dan insentif non-finansial dapat memberikan perubahan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 30,7% sedangkan sisanya 79,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan meneliti variabel-variabel lain selain variabel insentif finansial dan insentif non-finansial yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. Variabel-variabel lain tersebut meliputi Pelatihan, Pengembangan, Kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Sanusi, A. (2003). *Metode Penelitian Praktis*. Malang: Buntara Media.
- 2) Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 3) Pratama, M. Rahmaditya dkk. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- 4) Burusman, M. Yusuf S. dkk. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung Indonesia.
- 5) Wasisto. Edhi. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Stie Adi Unggul Bhirawa Surakarta*. Program Studi Keuangan dan Perbankan STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
- 6) Yuliara. I Made. (2016). *Modul: Regresi Linier Berganda*. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Udayana.
- 7) Darma. Budi. (2021). *Modul: Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2)*. Guepedia.

- 8) Evi. Tiolina. (2009). *Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan*. Yogyakarta: UPN Veteran
- 9) Prawiro. M. (2018). *Pengertian Motivasi, Jenis dan Faktor Motivasi Menurut Para Ahli*. Maxmanroe.com
- 10) Grahayudha, G. R. dkk. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT AXA Finansial Indonesia Sales Office Cabang Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.