

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani Kabupaten Malang)**

Disusun Oleh :

**Okky Abdi Susanto**

Dosen Pembimbing:

**Noermijati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

---

**Abstrak:** Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani merupakan salah satu Koperasi yang terletak di Kabupaten Malang, yang memiliki 38 karyawan dan kegiatannya hanya usaha simpan pinjam. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menggunakan variabel dependen dan variabel independen. Oleh karena jumlah populasi kecil, maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t dan uji dominan. Untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan terhadap data yang ada, pengujian secara simultan dan parsial memberikan kesimpulan bahwa dari kedua variabel yang terdiri dari Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji dominan menunjukkan bahwa variabel insentif finansial berpengaruh dominan. Dilihat dari nilai Adjust R Square yang diperoleh, maka variabel insentif finansial dan insentif non finansial memiliki pengaruh sebanyak 70,9% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Insentif finansial, insentif non finansial, kinerja

---

**ANALYSIS OF EFFECT OF GIVING FINANCIAL AND NON-FINANCIAL  
INCENTIVES FOR IMPROVED PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
(Study On The KSP. Karya Tani Kabupaten Malang)**

Arranged by:

**Okky Abdi Susanto**

Supervisor:

**Noermijati**

Economic and Business Faculty of Brawijaya University

---

**ABSTRACTION:** KSP. Karya Tani located in Malang, which has 38 employees and just lending and borrowing activities. This research is an explanatory research that uses a dependent variable and independent variables. Because of the small population size, the sample used is the entire population.

Test equipment used to test the research instrument in the form of validity test, reliability test and classical assumption that normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test. Hypothesis testing is done using the F test, t test and the dominant test. For data analysis using descriptive analysis, and multiple linear regression analysis. Based on the results of research and discussion on a specific dat, testing the simultan and partial inference that of the two variables consisting of Financial Incentives ( $X_1$ ) and Incentives Non-financial ( $X_2$ ) significantly influence employee performance (Y). Dominant test showed that the financial incentive ( $X_1$ ) dominant variable.

Judging from the value of Adjust R Square obtained, then the financial incentive variable ( $X_1$ ) and non-financial incentives ( $X_2$ ) has the effect as much as 70.9% in affecting employee performance (Y), while the remaining 29.1% is influenced by other variables which was not investigated in this study.

**Keywords:** Financial incentives, Non-financial incentives, Employee performance.

---

## PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Supaya dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi.

Salah satu cara efektif untuk merangsang kinerja karyawan adalah dengan menerapkan sistem insentif. Menurut Sarwoto (1991:144) "Insentif merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif akan menjadi suatu cara yang paling tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan jika perusahaan mampu menerapkan sistem insentif secara tepat". Disinilah letak perlunya pemberian insentif baik insentif finansial dan insentif non finansial sebagai daya perangsang bagi karyawan untuk dapat bekerja baik dan sungguh-sungguh.

Menurut Siagian (2003:258) "Tujuan insentif diberikan dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya kepada perusahaan yang melebihi standar, dalam hal ini dapat berupa insentif finansial dan insentif non finansial". Dari pendapat tersebut insentif dapat disimpulkan memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan untuk memenuhi serta meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Kondisi yang terjadi pada KSP. Karya Tani menggambarkan bahwa penerapan Insentif finansial dan non finansial belum sepenuhnya diperhatikan dan diterapkan secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya bonus serta komisi yang diterima oleh seluruh karyawan serta fasilitas yang diterima oleh karyawan belum semuanya memenuhi harapan mereka.. Pimpinan KSP. Karya Tani dalam memberikan insentif finansial dan non finansial hanya berdasar acuan yang beliau tetapkan sendiri, tidak mengikuti arahan yang diberikan Dinas Koperasi & UMKM Kabupaten Malang. Hal tersebut berbanding lurus dengan sebagian karyawan memiliki kinerja yang cukup rendah. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap karyawan relatif rendah, tergambar dari kinerja sebagian karyawan yang tiap bulannya mengalami penurunan. Selain itu masih sering terlihat karyawan yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat serta tingkat

keakuratan data yang dilaporkan terhadap pimpinan koperasi.

## TINJAUAN TEORITIS

### Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan sistem insentif dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan terhadap output yang dihasilkan, seperti yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, diantaranya:

Beberapa pengertian insentif menurut para ahli antara lain Sarwoto (2000:144) mengenai Insentif yaitu salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan”.

Sedangkan pengertian insentif menurut Winardi (2001:373) adalah “Dorongan untuk mencapai lebih banyak output kerja untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra tersebut”.

### Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua (2):

#### 1. Insentif material (*finansial*)

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

##### A. Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang karyawan. Cara ini dapat digunakan bilaman sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

##### B. Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.

#### C. Gabungan waktu

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja yang dilaksanakan dengan baik.

Insentif material dapat diberikan dalam bentuk:

##### a. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

##### 1) Bonus

- a) Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b) Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- c) Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

##### 2) Komisi

- a) Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- b) Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

##### 3) Profit sharing

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

##### 4) Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

##### b. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan

dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- 1) Pemberian rumah dinas
  - 2) Pengobatan secara cuma-cuma
  - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
  - 4) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
  - 5) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)
  - 6) Pemberian piagam pembayaran
  - 7) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan
2. Insentif non-material (*non finansial*)
- Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:
- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
  - b. Pemberian balas jasa
  - c. Pemberian piagam penghargaan
  - d. Pemberian promosi
  - e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
  - f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

### **Hubungan Insentif Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan**

Insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun yang non finansial sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan.

Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi". Panggabean (2002:88) mengemukakan bahwa "Pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan kinerja tetapi bersifat pribadi, maka karyawan akan merasakan ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi

karyawan". Sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2001:271) bahwa "Sistem insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan kinerja".

Dari kajian teoritis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Melalui insentif organisasi mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dengan jalan memberikan rangsangan yang bisa berupa bonus atau komisi sehingga mendorong karyawan untuk berprestasi. Sedangkan bagi karyawan mereka merasa mendapat perhatian, penghargaan, dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menggunakan variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:4) penelitian (*explanatory research*) adalah untuk menjelaskan hubungan disimpulkan bahwa jenis penelitian penjelasan yang membicarakan tentang hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, hipotesis telah dirumuskan akan diuji. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel insentif finansial ( $X_1$ ) dan insentif non finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan karyawan ( $Y$ ).

#### **Populasi**

Hadi dalam Sumarsono (2004:306) memberikan pengertian bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan KSP. Karya Tani unit Tumpang, Unit Poncokusumo, dan unit Pakis. Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan KSP. Karya Tani yang telah bekerja minimal 1 tahun sebanyak 38 orang. Oleh karena jumlah populasi kecil, maka didalam penelitian ini tidak digunakan sampel dengan kata lain seluruh populasi tersebut menjadi responden/ penelitian sensus. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Arikunto (1997) bahwa : apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data sebagai salah satu bagian yang penting dalam suatu penelitian, dimana data yang diperoleh nantinya akan diolah dan dianalisis sehingga akan menghasilkan suatu interpretasi yang jelas sebagai hasil penelitian.

Maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- 1) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Teknik wawancara dilakukan dengan dua cara yaitu melalui tatap muka dan melalui telepon.
- 2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden memberikan penjelasan dan dijawab oleh responden. Disamping itu peneliti dapat secara tidak langsung memberikan melalui media atau orang yang terpercaya.
- 3) Metode Observasi, metode observasi menurut Umar (2003:83) Metode observasi menuntut pengamatan periset terhadap obyek riset, metode observasi yang dilakukan secara langsung (observasi langsung) atau dengan bantuan peralatan mekanik. Adapun teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung, yaitu peneliti melakukan pengamatan secara langsung untuk mengumpulkan data mengenai perilaku peserta dan kejadian secara detail.

### **Pengukuran Variabel**

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritis dalam bentuk skala likert.

Bentuk dari daftar pernyataan yang digunakan adalah dalam bentuk tertutup dimana responden diminta untuk memilih satu diantara sekian alternatif jawaban yang ada, skala likert terdiri dari seperangkat pernyataan-pernyataan (item-item) evaluasi terhadap skala yang dimiliki obyek

### **Identitas dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Suryabrata (1995:72) mendefinisikan variabel sebagai berikut : Variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan disajikan obyek pengamatan

penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.

#### **1. Variabel Bebas (Independent Variable)**

Variabel bebas adalah variabel yang didapatkan mempengaruhi variabel yang lain. Yang termasuk dalam variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel-variabel insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan KSP. Karya Tani.

#### **2. Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel adalah kinerja karyawan.

Variabel-variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua variabel, variabel bebas (X) yaitu insentif yang terdiri dari Insentif Finansial ( $X_1$ ) dan Insentif Non Finansial ( $X_2$ ) kemudian variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan KSP. Karya Tani.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Berikut definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Insentif finansial ( $X_1$ ) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan berupa finansial (*material*), Sarwoto (2000:144) terdiri dari:
  - a. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pemberian bonus.
  - b. Jaminan sosial: Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji , tunjangan hari raya.
2. Insentif non finansial ( $X_2$ ) menurut Sarwoto (2000:144) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan berupa non finansial (*non-material*), yang terdiri dari:
  - a. Pujian
  - b. Peluang pengembangan keahlian
  - c. Naik jabatan atau promosi
3. Kinerja Karyawan (Y), oleh Bernardin dan Russel (Triton : 2005: 94) didefinisikan sebagai riwayat pekerjaan pada penciptaan hasil pada sebuah fungsi kerja yang khusus atau aktivitas selama sebuah spesifikasi periode waktu. Pada penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut (Buyung; 2007; 23):
  - a. Kualitas pekerjaan kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standard yang ditetapkan perusahaan

dan aspek penting dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan.

- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- c. Ketetapan waktu : adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

### **Pengujian Kualitas Data**

Data penelitian tidak akan berguna jika alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memenuhi validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Penelitian ini menggunakan kuisioner didalam pengumpulan data penelitian. Agar kuisioner dalam penelitian ini benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diukur dan pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran diulangi, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk mempermudah perhitungan maka digunakan program SPSS dalam penelitian ini. Analisis dimulai dengan menguji reliabilitasnya.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan esensi dari kebenaran penelitian. Sebuah item pertanyaan dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data, dari variabel yang akan diteliti secara tepat (Singarimbun, 2006:122)

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, jika hasil perhitungan lebih besar dari nilai kritisnya maka dikatakan valid. Butir-butir yang sudah valid kemudian baru secara bersama diukur reliabilitasnya. Dan perhitungan ini dilakukan dengan program SPSS 22 for windows.

#### **Uji Reliabilitas**

Arikunto (2006:178) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Alat ukur yang reliabel (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya.

Berdasarkan data rekapitulasi skor jawaban responden, selanjutnya dianalisis dengan pendekatan *alpha cronbach* yang dihitung dengan program SPSS versi 22 for windows, dengan hasil yang diperoleh paling

tidak mencapai 0,60, maka Instrumen dikatakan reliable (Nurgiyantoro, 2000:312)

### **Penguji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan alat Analisis Regresi Linear Berganda. Sebelum melakukan pengujian, maka untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang bisa dan efisien (*Best Linear Unbias Estimatif/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut :

#### **1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada Grafik Normal P-P Plot. Dasar pengambilan keputusan ini menurut Ghozali (2001:79) yaitu :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dikerjakan dengan menggunakan program SPSS 22.

#### **2. Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi berada terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada model regresi yang baik tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Model regresi yang bebas *heteroskedastisitas* dapat dilihat melalui *charts scatterplot*. Apabila titik-titik yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit berarti terjadi *heteroskedastisitas*. Namun apabila terdapat pola yang tidak jelas atau acak menyebar di atas dan di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. (Ghozali,2001:70-71).

Uji heteroskedastisitas dikerjakan menggunakan program SPSS 22.

### 3. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2000:203) tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah para model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Jika terdapat korelasi di antara variabel independen yang diteliti. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Tolerance and Variance Inflation Faktor (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas memiliki nilai VIF <10 dengan angka tolerance > 0,1.

Uji multikolinieritas dikerjakan dengan menggunakan program SPSS 22.

#### Teknik Analisa Data

Tujuan dari penggunaan teknik analisis data ini adalah untuk menyederhanakan data yang ada dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dijelaskan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipakai untuk mendeskripsikan distribusi item dari masing-masing variabel yang telah diteliti data-data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasikan dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian skor angka maupun dalam bentuk persentase.

#### Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara manual teknik analisis berganda dapat dihitung menggunakan rumus:  $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  = Variabel bebas

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$  = koefisien regresi

Analisis regresi berganda dikerjakan menggunakan program SPSS 22.

#### Analisis Koefisien Determinasi $R^2$

Untuk mengetahui besarnya tingkat sumbangan (kontribusi) dari variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap naik turunnya  $Y$  secara bersama-sama, yang dapat dilihat melalui koefisien determinasi dengan simbol  $R^2$  (Gujarati, 1997:98). Koefisien determinasi mempunyai kegunaan yaitu :

- Untuk mengukur ketepatan suatu garis regresi yang ditetapkan terhadap sesuatu kelompok data hasil observasi. Semakin

besar nilai  $R^2$ , maka tepat pula garis regresinya. Sebaliknya semakin kecil nilai  $R^2$  maka semakin tidak tepat garis regresinya untuk mewakili data hasil observasi. Nilai  $R^2$  antara 0 sampai dengan 1. Model persamaan dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.

- Untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya nilai  $Y$

Interval	Kriteria
Antara 0,800 s/d 1,000	Tinggi
Antara 0,600 s/d 0,800	Cukup
Antara 0,400 s/d 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 s/d 0,400	Rendah
Antara 0,000 s/d 0,200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

Sumber: Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. 1998:197.

#### Pengujian Hipotesis

Uji statistik ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran dan membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data hasil regresi berganda akan dapat dilihat adanya hubungan dari variabel-variabel bebas, baik secara terpisah/stimulan maupun secara bersama-sama/parsial. Kemudian untuk melakukan uji atas hipotesis yang telah dirumuskan maka dilakukan pengujian sebagai berikut :

#### Uji F

Uji hipotesis pertama menggunakan uji F digunakan untuk mengetahui tingkat keeratatan hubungan dari variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau stimulan terhadap variabel terikat. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 = b_1 = b_2 = \dots = b_i = 0$$

Artinya variabel-variabel bebas tidak berpengaruh untuk variabel terikat.

$$H_a = b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya ada pengaruh terhadap variabel terikat, paling tidak salah satu dari variabel bebas tersebut.

Pengujian hipotesis 1 adalah uji untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji ini dilakukan dengan menerapkan uji F statistik. Langkah-langkah dalam pengujian ini, meliputi :

1. Menentukan F hitung dengan rumus :  
Pengujian ini menurut Cooper dan Emory (1998:125) dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{MSr}{MSe}$$

$$F = \frac{MSr}{MSe}$$

Keterangan:

F : Uji F

MSe : Kuadrat rata-rata hitung kesalahan

MSr : Kuadrat rata-rata hitung regresi

2. Menentukan F Tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = k, df_2 = (n - k - 1)$

3. Membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel yaitu:

- a. Jika F hitung > F tabel atau sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan

- b. Jika F hitung < F tabel atau sig < 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan.

### Uji t

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji hipotesis 2 dilakukan dengan menggunakan uji t statistik. Adapun langkah-langkah pengujian t statistik adalah sebagai berikut :

1. Menentukan thitung dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$  : Koefisien regresi

$S_{b_i}$  : Standar error

2. Menentukan ttabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n - 1)$ .

3. Membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan thitung dan ttabel dengan uji satu sisi, yaitu :

- a. Jika thitung > ttabel atau sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

- b. Jika thitung < ttabel atau sig < 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

## HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

#### Ringkasan Hasil Test Validitas Kuisioner

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Insentif Finansial (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,737	0,320	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,754	0,320	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,851	0,320	0,000	Valid
Insentif Non Finansial (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,873	0,320	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,837	0,320	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,840	0,320	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,870	0,320	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,832	0,320	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,657	0,320	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,869	0,320	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,675	0,320	0,000	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,604	0,320	0,000	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,896	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 13 item yang diuji memiliki dapat diketahui bahwa semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,320), iatau juga dapat dilihat bahwa semua nilai kritis pada taraf signifikan ( $<$  0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

Pengujian instrumen yang kedua menggunakan uji reliabilitas, hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Nilai Koefisien Reliabilitas**

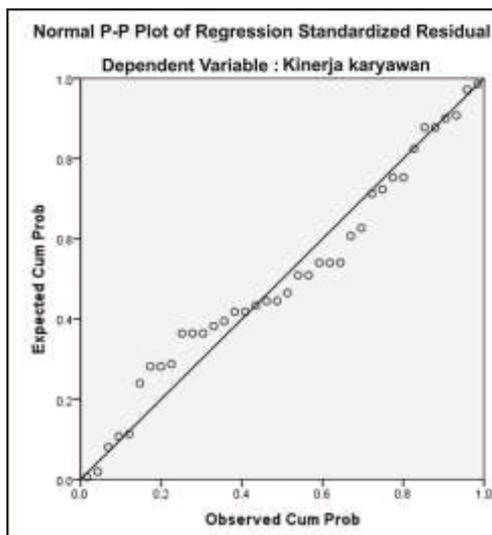
Varia bel	alpha Cronbach	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,818	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,845	Reliabel
Y	0,789	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Jadi berdasarkan uji reliabilitas, instrumen yang ada layak untuk dipergunakan.

Pengujian instrumen selanjutnya dilakukan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.. Tabel dan gambar dari hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

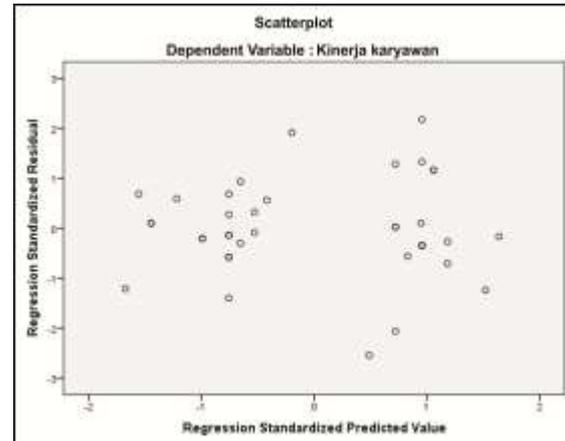
Uji normalitas dikerjakan dengan menggunakan program SPSS 22. Adapun hasil uji normalitas dapat disajikan pada diagram di bawah ini :



Dari hasil diagram di atas, diperoleh bahwa garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga

dari norma *probability plots*, menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas dikerjakan menggunakan program SPSS 22. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat disajikan pada diagram di bawah ini :



Berdasarkan hasil diagram di atas, diperoleh bahwa titik-titik menyebar dibawah serta diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya adalah variable bebas di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Tolerance and Variance Inflation Faktor (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas memiliki nilai VIF  $<$  10 dengan angka tolerance  $>$  0,1.

Uji multikolinieritas dikerjakan dengan menggunakan program SPSS 22. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat disajikan pada tabel di bawah ini :

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variable	VIF	Hasil	Keterangan
Insentif Finansial (X <sub>1</sub> )	1,523	$<$ 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Insentif Non Finansial (X <sub>2</sub> )	1,523	$<$ 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2017

Hasil uji multikolinieritas di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10, hal ini menunjukkan bahwa diantara variabel bebas tidak terdapat buhungan linier yang sempurna, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows, hasil pengolahan data dan seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Dari hasil pengolahan data dengan komputer, diperoleh koefisien regresi seperti dalam tabel berikut :

#### Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Berganda

Var iabe l	Keteranga n	Standar dized Coeffici ents Beta	$t_{hitung}$	Sig.
$X_1$	<b>Insentif Finansial</b>	0,558	5,09 7	<b>0,000</b>
$X_2$	<b>Insentif Non Finansial</b>	0,395	3,60 7	<b>0,001</b>
<b>R</b>			<b>0,851</b>	
<b>Adjuted <math>R^2</math></b>			<b>0,709</b>	
<b><math>F_{hitung}</math></b>			<b>46,110</b>	
<b>n</b>			<b>38</b>	
<b>Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)</b>				
$t_{tabel}$	<b>= 2,028</b>			
$F_{tabel}$	<b>= 3,27</b>			

Sumber : Data primer yang diolah 2017.

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan.

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,558X_1 + 0,395X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$b_1 = 0,558$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas insentif finansial ( $X_1$ ) yang berarti setiap kenaikan atau penambahan variabel insentif finansial ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,558.

$b_2 = 0,395$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas insentif non finansial ( $X_2$ ) yang berarti setiap kenaikan atau penambahan variabel insentif non finansial ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,395.

Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi atau *adjusted R square* sebesar 0,709 sehingga dapat dikatakan bahwa 70,9% Kinerja Karyawan pada KSP. Karya Tani dapat dijelaskan oleh variabel insentif finansial ( $X_1$ ) dan insentif non finansial ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 29,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dan pengaruh variabel insentif finansial ( $X_1$ ) dan insentif non finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan pada KSP. Karya Tani cukup tinggi karena berada diantara 0,600 s/d 0,800.

Sedangkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada hasil uji korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,851 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel insentif finansial ( $X_1$ ) dan insentif non finansial ( $X_2$ ) dalam memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada KSP. Karya Tani, jadi koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang tinggi.

#### Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, maka dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

### Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Kesimpulan
Insentif Finansial (X <sub>1</sub> ) Insentif Non Finansial (X <sub>2</sub> )	46,110	3,27	Signifikan

Sumber : data primer diolah, 2017

#### 1) Hipotesis

- Ho = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Ha = ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

#### 2) Pengujian Hipotesis

- Jika F hitung > F tabel (*Alpha 5%*) maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika F hitung < F tabel (*Alpha 5%*) maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### 3) Keputusan Hipotesis

Karena F hitung lebih besar dari pada F tabel, yakni  $46,110 > 3,27$ , maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif finansial (X<sub>1</sub>) dan insentif non finansial (X<sub>2</sub>) secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP. Karya Tani.

### Uji t

Pada uji t, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dan untuk derajat signifikansinya digunakan nilai 0.05, maka dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

### Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Kesimpulan
<i>Insentif Finansial (X<sub>1</sub>)</i>	5,097	2,028	Signifikan

<i>Insentif Non Finansial (X<sub>2</sub>)</i>	3,607	2,028	Signifikan
---	-------	-------	------------

Sumber : data primer diolah, 2017

#### 1) Hipotesis

- Ho = tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha = ada pengaruh yang signifikan antara masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 2) Pengujian Hipotesis

- Jika t hitung > t tabel (*Alpha 5%*) maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika t hitung < t tabel (*Alpha 5%*) maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### 3) Keputusan Hipotesis

Semua variabel independen yang terdiri dari variabel insentif finansial (X<sub>1</sub>) dan insentif non finansial (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa nilai t hitung > dari t tabel. Sehingga disimpulkan Ha diterima atau Ho ditolak, artinya variabel insentif finansial (X<sub>1</sub>) dan insentif non finansial (X<sub>2</sub>) secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP. Karya Tani.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Variabel Insentif Finansial (X<sub>1</sub>) dan Non Finansial (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa insentif finansial dan non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani. Adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya insentif finansial dan non finansial yang diberikan oleh pimpinan koperasi kepada setiap karyawan maka dengan sendirinya kinerja mereka akan mengalami peningkatan. Sesuai pernyataan dari Hariandja (2002:246) yang menerangkan bahwa “Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi”.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Karya

Tani ingin meningkatkan kinerja karyawan, beliau harus selalu menjaga teknis serta jumlah insentif finansial dan non finansial yang diberikan kepada setiap karyawan.

## **2. Pengaruh Variabel Insentif Finansial ( $X_1$ ) dan Non Finansial ( $X_2$ ) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa insentif finansial dan non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani. Sesuai pernyataan dari T. Hani Handoko (2002:176) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya insentif finansial dan non finansial yang diberikan oleh pimpinan koperasi kepada setiap karyawan maka secara sendiri-sendiri kinerja mereka akan mengalami peningkatan.

Kebijakan - kebijakan yang mendukung pemberian insentif finansial dan non finansial di KSP. Karya Tani juga belum sepenuhnya diberlakukan secara optimal. Selama ini, karyawan hanya diberikan bonus serta komisi dari sisa hasil pelelangan barang (dari segi insentif finansial), serta fasilitas penunjang meliputi kendaraan bermotor dan tempat tinggal sementara atau *messa* bagi karyawan yang berdomisili jauh (dari segi insentif non finansial). Hal tersebut tentunya jauh dari harapan setiap karyawan dan kebijakan – kebijakan yang sudah di sosialisasikan oleh Dinas Koperasi dan UMKM.

Merujuk hasil penelitian diatas, seharusnya pimpinan KSP. Karya Tani harus memperhatikan bentuk insentif finansial dan non finansial yang akan diberikan kepada semua karyawan meliputi : jumlah bonus, jaminan sosial, pemberian pujian atas prestasi kerja yang telah dilakukan, kesempatan untuk pengembangan keahlian sebagai karyawan koperasi, dan memiliki kesempatan untuk promosi jabatan.

### **Implikasi Penelitian**

#### **Implikasi Pengaruh Variabel Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Dengan hasil penelitian di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel insentif finansial dan insentif non finansial mengambil peran penting dalam

menumbuhkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani.

Apabila insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar dilakukan, akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas dari karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun yang non finansial sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan.

Panggabean (2002:88) mengemukakan bahwa “Pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan kinerja tetapi bersifat pribadi, maka karyawan akan merasakan ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi karyawan”. Sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2001:271) bahwa “Sistem insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan kinerja”. Dari kajian teoritis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Melalui insentif, perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dengan jalan memberikan rangsangan yang bisa berupa bonus atau komisi sehingga mendorong karyawan untuk berprestasi. Sedangkan bagi karyawan mereka merasa mendapat perhatian, penghargaan, dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

Cara – cara lain yang dapat dilakukan pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **a. Sistem Penilaian Kinerja yang Transparan**

Jika ditanya tentang kinerja yang menurun, rata-rata karyawan akan mengeluhkan sistem penilaian kinerja yang tidak transparan. Karyawan yang kinerjanya kurang baik malah diberikan kenaikan gaji yang tinggi, sementara yang kinerjanya baik kenaikan gajinya sangat minim. Seolah ada *like and dislike* di dalam penilaian kinerja. Jadi, pimpinan koperasi harus membuat sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, informasi tentang kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja. Karyawan jadi akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang

paling kecil dibandingkan rekannya yang lain. Dengan demikian, tidak ada prasangka yang tidak baik dari karyawan.

**b. Memenuhi Hak Karyawan**

Hak-hak karyawan yang dimaksud meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain-lain sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja. Jangan sampai terjadi pimpinan koperasi lalai memberikannya karena lupa. Misalnya, Ina karyawan baru di sebuah perusahaan dijanjikan mendapatkan tunjangan BPJS Kesehatan dari perusahaan. Namun hingga 3bulan bekerja, masih juga belum didaftarkan. Akibatnya ia jadi tidak semangat dalam bekerja.

**c. Reward dan punishment**

Reward dan punishment efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Jika seorang karyawan kinerjanya unggul atau menghasilkan profit besar bagi perusahaan, tidak ada salahnya diberi penghargaan. Penghargaan bisa berupa jalan-jalan baik ke luar negeri ataupun dalam negeri, bonus berupa uang, atau perhiasan. Namun ada kalanya penghargaan tidak berupa hadiah yang mahal. Misalnya memberikan satu hari off atau kue jika karyawan mencapai target atau memberikan keuntungan bagi perusahaan.

**d. Jenjang Karier**

Jenjang karier erat kaitannya dengan motivasi kerja. Sebagai contoh, sudah lima tahun ini Fany bekerja sebagai financial advisor sebuah perusahaan asuransi dan belum juga diangkat menjadi unit manager. Akibatnya, ia jadi kehilangan motivasi kerja dan target marketingnya tidak tercapai. Malahan ia berpikir untuk melamar kerja ke tempat kerja baru. Walau perbedaan gajinya kadang tak terlalu signifikan, jenjang karier tetap jadi prioritas para karyawan. Jadi, pimpinan koperasi diharapkan mempertimbangkan baik-baik jenjang karier karyawan yang telah bekerja lama di KSP. Karya Tani.

**e. Training dan Pelatihan**

Ada kalanya skill karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**f. Menjalin keakraban**

Ada kalanya seorang karyawan bertahan di suatu perusahaan bukan karena gaji tinggi ataupun butuh kerja, namun karena sudah terjalin ikatan keakraban di antara rekan-rekan sekantor. Iklim dan suasana kerja sudah cocok dan membuat karyawan enggan mencari kerjaan baru. Pada intinya bagaimana seorang pimpinan dapat membuat jalinan keakraban tersebut di KSP. Karya Tani? Beberapa cara yang dapat dicoba misalnya: mengadakan acara outbound, hiking, dan jalan-jalan yang tidak terlalu mahal, makan siang bersama juga salah satu cara yang tidak terlalu mahal.

**KESIMPULAN & SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (studi pada KSP. Karya Tani) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani.
2. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial dan non finansial memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pemberian insentif finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada KSP. Karya Tani, maka hendaknya pihak manajemen KSP. Karya Tani untuk lebih memperhatikan pemberian insentif, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.
2. Dalam rangka untuk senantiasa kompetitif dengan persaingan yang ada, maka hendaknya pihak KSP. Karya Tani untuk

selalu memperhatikan faktor-faktor selain insentif yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama TY. (2003). Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Edisi Kedua. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. (1997). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi. (2000). Manajemen Penelitian. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Candra Ari Prastyo. (2012). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja. Malang : PT.Pos Indonesia (persero) Malang.
- Cooper, Donald R.C. dan Emory, William. (1998). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (1997). Ekonometrika Dasar. Alih Bahasa Sumarno Zain. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. (2004). Metodologi Research Jilid 3. Yogyakarta : Andi
- Hani Handoko. (2002). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2001. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marwansyah dan Mukaram. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi. (1995). Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Murnoati. (2003). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Sidoarjo : PO. Akas II NWR Medaeng Sidoarjo.
- Mutiara S. Panggabean. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pratiwi Adelia Nugraha. (2009). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Situbondo : Cv. Iindo Perkasa Compuindo Situbondo.
- Ranupandojo dan Husnan. (2000). "Organisasi dan Motivasi : Pasar Peningkatan Produktivitas". Jakarta : Bumi Angkasa.
- Sarwoto. (1991). Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Jakarta : Ghalia.
- Sarwoto. (2000). Dasar-Dasar Organisasi Management. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi, (1998). Metode penelitian survei. Jakarta : LP3ES.
- Singarimbun, Masri. (2006). Metode Penelitian Survai. Jakarta : LP3ES.
- Wandi Setiadi. (2010). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja. Malang : Persada Swalayan Malang.
- Winardi, J. (2001). Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

