

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA

(Studi Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram)

Cici Hartawanti

Bambang Swasto Sunuharyo

Mochammad Djudi Mukzam

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: cicihartawanti@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the significant influence of material incentives on work motivation, incentives non material on work motivation, material incentives on employee performance, non material on employee performance, and work motivation on employee performance. This research is explanatory research with quantitative approach . The population in this study were all employees of PT . BRI Syariah Branch Office Mataram totaling 255 employees. The sampling technique used is proportional random sampling to determine the number of samples using sumus Slovin and obtained a total sample of 72 employees . Material Incentives The results showed a significant effect on work motivation with the path coefficient value of 0.402 with significance of 0,000 t. Non Material incentives were significant effect on work motivation with the path coefficient value of 0.443 with significance of 0,000 t. Material incentives significantly influence the achievement of Employees with path coefficient value of 0.349 with 0.002 t significance. Non Material Incentives significant effect on Job Performance Employees with path coefficient value of 0.252 with significance of 0,023 t. Work Motivation significant effect on Job Performance Employees with path coefficient value of 0.272 with significance of 0,026 t.

Keywords : *Material Incentives , Non Material Incentives , Work Motivation and Job Performance of Employees.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh signifikan insentif material terhadap motivasi kerja, insentif non material terhadap motivasi kerja, insentif material terhadap prestasi kerja karyawan, insentif non material terhadap prestasi kerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram yang berjumlah 255 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional random sampling* dengan penentuan jumlah sampel menggunakan sumus *Slovin* dan didapat jumlah sampel sebanyak 72 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Insentif Material berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur 0,402 dengan signifikansi t 0,000. Insentif Non Material berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur 0,443 dengan signifikansi t 0,000. Insentif material berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,349 dengan signifikansi t 0,002. Insentif Non Material berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,252 dengan signifikansi t 0,023. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,272 dengan signifikansi t 0,026.

Kata kunci : *Insentif Material, Insentif Non Material, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi yang semakin modern ini, pasti akan menimbulkan dampak yang berupa persaingan yang semakin ketat. Kegiatan sektor usaha di bidang barang dan jasa pun sangat pesat perkembangannya. Seringkali dijumpai beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun disebabkan oleh kurang baiknya sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan maupun pemegang saham perusahaan serta karyawan juga memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dari perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Guna lebih mendorong kinerja kerja yang lebih tinggi, banyak dari organisasi yang menganut sistem insentif. Ranupandoyo dalam Mangkunegara (2004:89) "Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang". Insentif diberikan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan dapat berprestasi dalam mencapai segala tujuan organisasi. Walaupun karyawan yang memiliki kinerja yang baik dip perusahaan dapat diseimbangi dengan gaji pokok yang diterima setiap bulannya ataupun kenaikan gaji individu dalam rentang pekerjaan dan mempromosikan karyawan ke jenjang atau bayaran yang lebih tinggi. Imbalan semacam itu seringkali membuat karyawan kurang puas terhadap bayaran yang diterimanya atau imbalan atas jasa yang mereka berikan. Disinilah program insentif berupaya untuk memperkuat hubungan antara kinerja dengan imbalan yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dengan apa yang telah mereka kontribusikan kepada perusahaan selama mereka bekerja. Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terdiri dari dua macam yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material dapat berupa uang atau barang seperti bonus dan jaminan sosial sedangkan insentif non material dapat berupa penghargaan (Suwatno dan Priansa, 2011:235)

Pemberian insentif sebagai alat motivasi bertujuan mengarahkan dan menggerakkan daya

dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2003:141). Perusahaan disini diharapkan mampu memahami motivasi karyawannya, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Nawawi (2003:351) mengemukakan "Motivasi merupakan suatu yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar".

Motivasi karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan adanya motivasi karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk mau bekerja dengan giat dan antusias dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Manfaat dari motivasi sendiri adalah sebagai gairah dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:150) mengemukakan "Prestasi Kerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Prestasi kerja dijadikan sebagai suatu proses seseorang dalam mencapai kesuksesannya selama bekerja di perusahaan yang dapat dilihat dari tingkah laku, pengalaman serta ketepatan waktu dalam melaksanakan aktivitas kerja

PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawannya sebagai motivasi untuk mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Apabila karyawan yang bekerja menembus target setiap bulannya dan melebihi target sebelumnya maka karyawan tersebut akan memperoleh insentif yang berupa bonus. PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram juga memberikan berupa penghargaan atas prestasi yang telah diraih karyawan selama mereka berkontribusi di perusahaan.

Berdasarkan judul dan latar belakang di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Insentif Material dan Insentif Non Material, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram?
2. Adakah pengaruh signifikan antara Insentif Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram ?

3. Adakah pengaruh signifikan antara Insentif Non Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram?
4. Adakah pengaruh signifikan antara Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram?
5. Adakah pengaruh signifikan antara Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram?
6. Adakah pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram?

KAJIAN PUSTAKA

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Sujuk dalam Mangkunegara (2004:89) berpendapat bahwa "Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi".

b. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2003:141), sebagai alat motivasi pemberian insentif bertujuan mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

c. Jenis-jenis Insentif

Hasibuan (2003:99) membedakan insentif menjadi tiga, yaitu :

1. Insentif material

Alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan , rumah , dan lain-lain.

2. Insentif non material

Alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai. Jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa.

3. Kombinasi material dan non material

Alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan non material (medali dan piagam). Insentif material meliputi segala daya perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang tergolong pada insentif non material.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Siagian dalam Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak seseorang yang selalu

dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi".

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sunarto (2004: 26) terdapat dua jenis motivasi di tempat kerja antara lain :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul dari isi jabatan atau pekerjaan. Proses motivasi ini berasal dari pekerjaan itu sendiri, sepanjang pekerjaan tersebut bisa memenuhi kebutuhan orang atau paling tidak mengarahkan orang untuk berharap bahwa tujuannya akan tercapai. Motivasi intrinsik muncul dengan sendirinya karena orang berusaha mencari pekerjaan yang memuaskannya.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik bersumber dari orang yang memberi motivasi dan daya tarik setelah pekerjaan selesai. Motivasi ini muncul ketika manajemen memberi kenaikan imbalan, pujian atau promosi.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2012:146) tujuan motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan .
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

d. Teori Motivasi

Teori ERG oleh Alderfer diungkapkan oleh Alderfer (1972) dalam Winardi (2004:78) menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti manusia (karyawan) yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*), yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan fisiologis dan faktor higienis.
2. Kebutuhan berhubungan (*relatedness*), yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkembang (*growth*), yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan

intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan diri. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow, dan kebutuhan motivasi Herzberg.

3 Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:150) definisi tentang “Prestasi kerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja ada dua (2) yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi yaitu proses yang formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang. Proses penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja yang telah diraih oleh seseorang. Prosesnya meliputi identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean, 2002).

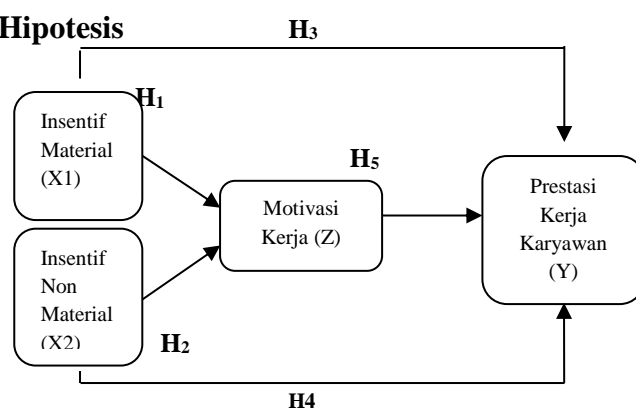
Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2004:69) menjelaskan bahwa “Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu”.

a. Pengukuran Prestasi Kerja

Dharma (2000:32) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara yang dilakukan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan antara lain

1. Mengetahui kuantitas hasil kerja
Kuantitas hasil kerja adalah jumlah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, yaitu jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang produksi.
2. Mengetahui kualitas hasil kerja
Kualitas hasil kerja adalah ukuran tingkat kesesuaian suatu proses, produk atau jasa dengan persyaratan yang telah dicapai.
3. Mengetahui ketepatan waktu kerja
Ketepatan waktu kerja adalah merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan . Prestasi kerja karyawan tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat.

4. Hipotesis



Gambar 1: Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh signifikan variabel Insentif Material (X₁) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).
- H2 : Ada pengaruh signifikan variabel Insentif Non Material (X₂) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).
- H3 : Ada pengaruh signifikan variabel Insentif Material (X₁) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)
- H4 : Ada pengaruh signifikan variabel Insentif Non Material (X₂) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)
- H5 : Ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasann (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dan dokumentasii. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisisii

jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram dengan jumlah populasi 225 karyawan dengan lokasi Jl. Pejangik no 103 Nusa Tenggara Barat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan untuk mendapatkan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotional random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Insentif Material (X₁)

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Item Variabel Insentif Material (X₁)

Item	Item Variabel	Mean
X _{1.1}	Pemberian insentif dalam bentuk bonus diberikan perusahaan diharapkan mampu memenuhi harapan anda	4,76
X _{1.2}	Setiap karyawan diikutsertakan dalam program pension perusahaan untuk menjamin kebutuhan hidup dihari tua anda	4,63
X _{1.3}	Biaya pengobatan yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan anda dikala dalam keadaan sakit	4,51
X _{1.4}	Terpenuhinya cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan gaji	4,56
Total <i>Grand Mean</i>		4.61

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa total *Grand Mean* variabel Insentif Material (X₁) sebesar 4,61, yang artinya PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram telah memberikan insentif material sangat baik kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan karyawannya.

b. Insentif Non Material (X₂)

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Item Variabel Insentif Non Material (X₂)

Item	Item Variabel	Mean
X _{2.1}	Piagam penghargaan / medali yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi memiliki sebuah arti	4,54
X _{2.2}	Atasan memberikan pujian kepada anda yang melaksanakan pekerjaan dengan baik	4,33
X _{2.3}	Kelengkapan ruang kerjayang diberikan perusahaan sudah memadai dan berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja anda	4,39
X _{2.4}	Manfaat dari faasilitas perusahaan akan mempermudah anda dalam menjalankan pekerjaan	4,38
Total <i>Grand Mean</i>		4.41

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui total *Grand Mean* variabel Insentif Non Material (X₂) adalah 4,41 yang artinya PT. BRI SYariah Kantor Cabang Mataram telah memberikan Insentif Non Material sangat baik kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan karyawannya.

c. Motivasi Kerja (Z)

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	Item Variabel	Mean
Z ₁	Pendapatan yang diterima dari hasil pekerjaan anda mampu mencukupi biaya kebutuhan dasar anda	4,31
Z ₂	Perusahaan tetap menjaga keamanan diri anda selama anda bekerja	4,53
Z ₃	Hubungan yang baik antara anda dengan rekan kerja memiliki peranan penting didalam pekerjaan	4,49
Z ₄	Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan memiliki peranan penting didalam proses pekerjaan	4,51
Z ₅	Perusahaan memberikan kesempatan dan peluang dalam meningkatkan keterampilan anda dalam bekerja	4,49
Z ₆	Perusahaan memberikan kesempatan dan peluang kepada anda untuk mengembangkan karir	4,49
Total <i>Grand Mean</i>		4.47

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *Grand Mean* variabel Insentif Non Material (X₂) adalah 4,47 yang artinya responden karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram memiliki motivasi kerja yang baik.

d. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Item Variabel	Mean
Y ₁	Jumlah hasil kerja yang anda capai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	4,38
Y ₂	Jumlah hasil kerja yang anda capai mengalami peningkatan dibandingkan dengan waktu sebelumnya	4,47
Y ₃	Perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh kerapian	4,49
Y ₄	Perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh ketelitian	4,43
Y ₅	Selama anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (jam) dapat menjadikan anda sebagai karyawan yang berprestasi	4,35
Y ₆	Anda dapat memulai pekerjaan dengan waktu (jam) sesuai yang ditetapkan perusahaan	4,39
Total <i>Grand Mean</i>		4.42

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai *Grand Mean* variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah 4,42 yang artinya karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram memiliki prestasi kerja karyawan yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Ket
Insentif Material (X1) dan Insentif Non Material (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)	0.859	Normal
Insentif Material (X1), Insentif non Material (x2), Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0.958	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan didapat nilai signifikan sebesar 0,859 dan 0,958 atau lebih besar dari 0,05, maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Tabel 6
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Ket
$X_1 - Z$	0,000	Linear
$X_2 - Z$	0,000	Linear
$X_1 - Y$	0,000	Linear
$X_2 - Y$	0,000	Linear
$Z - Y$	0,000	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat Karena semua memiliki nilai $p < 0,05$.

3. Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Analisis Jalur X_1, X_2 terhadap Z

Tabel 7
Hasil Analisis Jalur X_1, X_2 , terhadap Z

Variabel Mediator	Variabel Bebas	Standardized Coefficients beta	t hitung	Probabilitas (sig.)	Ket.
Z	X_1	0.402	4,194	0,000	Sig
	X_2	0.443	24,625	0,000	Sig
$R^2_1 : 0,547$					

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa Insentif Material (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) terbukti dari nilai t 0,000 lebih

kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dan Insentif Non Material (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) terbukti dari nilai t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,5$).

b. Analisis Jalur X_1, X_2, Z terhadap Y

Tabel 8
Hasil Analisis Jalur X_1, X_2, Z terhadap Y

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized Coefficients beta	t hitung	Probabilitas (sig.)	Ket.
Y_2	X_1	0.349	3,295	0.002	Sig
	X_2	0.252	2,327	0.023	Sig
	Z	0.272	2,284	0.026	Sig
$R^2_2 : 0,564$					

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa Insentif Material (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) terbukti dari nilai t 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Insentif Non Material (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) terbukti dari nilaint 0,023 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,023 < 0,05$). Dan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) terbukti dari nilai t 0,026 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,026 < 0,05$).

4. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Insentif Material terhadap Motivasi Kerja

Tabel 7 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,402 menunjukkan bahwa pengaruh Insentif Material terhadap Motivasi Kerja, dengan t_{hitung} sebesar 4,194 yang lebih besar dari t tabel 1,993 ($4,194 > 1,993$) dan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Insentif Material berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

b. Pengaruh Insentif Non Material terhadap Motivasi Kerja

Tabel 7 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,443 menunjukkan bahwa pengaruh Insentif Non Material terhadap Motivasi Kerja, dengan t_{hitung} sebesar 4,625 yang lebih besar dari t tabel 1,993 ($4,625 > 1,993$) dan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Insentif Non Material berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

c. Pengaruh Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 8 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,349 menunjukkan bahwa pengaruh Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 3,295 yang lebih besar dari t tabel 1,993 ($3,295 > 1,993$) dan probabilitas sebesar 0,002 yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Insentif Material berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja diterima.

d. Pengaruh Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 8 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,252 menunjukkan bahwa pengaruh Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,327 yang lebih besar dari t tabel 1,993 ($2,327 > 1,993$) dan probabilitas sebesar 0,023 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Insentif Material berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima.

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 8 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,272 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,284 yang lebih besar dari t tabel 1,993 ($2,284 > 1,993$) dan probabilitas sebesar 0,026 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima.

5. Pengujian Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening dalam hubungan Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada hubungan Insentif Material dengan Prestasi Kerja Karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Direct Effect (pengaruh langsung) Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,349.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= \text{PZX}_1 \times \text{PYZ} \\ &= 0,402 \times 0,272 \\ &= 0,109 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= \text{PYX}_1 + (\text{PZX}_1 \times \text{PYZ}) \\ &= 0,349 + 0,109 \\ &= 0,458 \end{aligned}$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,252.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= \text{PYX}_2 \times \text{PYZ} \\ &= 0,443 \times 0,272 \\ &= 0,120 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= \text{PYX}_2 + (\text{PZX}_2 \times \text{PYZ}) \\ &= 0,252 + 0,120 \\ &= 0,372 \end{aligned}$$

6. Pengaruh Tidak Langsung Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Tabel 9
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Mediator	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung X terhadap Y	Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y	Total Pengaruh	Ket.
X ₁	Z		0,402	-	0,402	Sig
X ₂			0,443	-	0,443	Sig
X ₁		Y	0,349	0,109	0,458	Sig
X ₂			0,252	0,120	0,372	Sig
Z			0,272		0,272	

Sumber : Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 9 didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0.109, sehingga total pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,458. Dan pengaruh tidak langsung Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,120, sehingga total pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Material memberikan pengaruh paling tinggi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

7. Pembahasan

a. Gambaran Insentif Material (X₁), Insentif Non Material (X₂), Motivasi Kerja (Z) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram, variabel Insentif Material (X₁) memiliki *grand mean* sebesar 4,61 artinya karyawan pada PT. BRI Syariah

Kantor Cabang Mataram sangat setuju terhadap pemberian Insentif Material yang di berikan oleh perusahaan.

Dalam variabel Insentif Non Material (X_2), *grand mean* yang diperoleh sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram juga sangat setuju atas pemberian Insentif Non Material selama mereka bekerja.

Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram memiliki Motivasi Kerja (Z) yang tinggi dilihat dari *grand mean* variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram merasa termotivasi dalam bekerja karna telah terprnuhinya pemberian Insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2).

Dalam variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), *grand mean* menunjukkan 4,42 yang artinya karyawan PT. BRI Syariah memiliki Prestasi Kerja Karyawan yang sangat baik.

b. Pengaruh Insentif Material (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel Insentif Material (X_1) nilai meannya adalah sebesar 4.61 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban reponden pada item-item Insentif Material (X_1) adalah sangat setuju. Berdasarkan hasil uji *path* variabel Insentif Material (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Z) koefisien jalur ($\beta = 0.402$). Ranupandoyo dalam Mangkunegara (2004:89) berpendapat bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Sehingga insentif dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang diharapkan dari perusahaan.

c. Pengaruh Insentif Non Material (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel Insentif Non Material (X_2) nilai meannya adalah sebesar 4.41 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada item-item Insentif Non Material adalah sangat setuju. Berdasarkan hasil uji *Path* variabel Insentif Non Material (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z) koefisien jalur ($\beta=0.443$). Handoko dalam Mangkunegara (2004:89) berpendapat bahwa insentif merupakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain insentif material yang dijadikan sebagai alat untuk memotivasi kaeyawan, insentif non material juga memiliki peranan penting sebagai alat untuk memotivasi karyawan karna insentif non material merupakan insentif yang diberikan atas dasar

kepuasaan tersendiri yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

d. Pengaruh Insentif Material (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel Insentif Material (X_1) nilai meannya adalah sebesar 4.61 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada item-item Insentif Material (X_1) adalah sangat setuju. Berdasarkan hasil uji *Path* variabel Insentif Material (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar ($\beta = 0.349$). Sehingga keberadaan variabel Insentif Material (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sujak dalam mangkunegara (2004:89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi kepada organisasi. Dimana apabila seorang karyawan memiliki prestasi kerja yang baik atau kinerja yang baik maka perusahaan akan memberikan imbalan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan keada karyawan.

e. Pengaruh Insentif Non Material (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel Insentif Non Material (X_2) niali meannya adalah sebesar 4.41 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada item-item Insentif Non Material (X_2) adalah sangat setuju. Berdasarkan hasil uji *Path* variabel Insentif Non Material (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar ($\beta= 0.252$). Sehingga keberadaan variabel Insentif Non Material (X_2) berpengaruh singnifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sujak dalam mangkunegara (2004:89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi kepada organisasi.

f. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (Z) nilai meannya adalah 4.47 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada item-item Motivasi Kerja (Z) adalah sangat setuju. Berdasarkan hasil uji *Path* variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar ($\beta= 0.272$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Siagian dalam sutrisno (2009:110) berpendapat bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau

menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tidak seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang baik juga sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Insentif Material memiliki nilai *grand mean* sangat tinggi, hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. BRI syariah Kantor Cabang Mataram sangat setuju terhadap pemberian Insentif Material. Variabel Insentif Non Material memiliki nilai *grand mean* sangat tinggi, hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. BRI syariah Kantor Cabang Mataram juga sangat setuju terhadap pemberian Insentif Non Material. Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram memiliki Motivasi Kerja yang tinggi dapat dilihat dari nilai *grand mean* sangat tinggi. Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram memiliki Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang sangat baik, dapat dilihat dari nilai *grand mean* sangat tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa jumlah hasil kerja sudah sesuai dengan standart dan meningkat dari sebelumnya, karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dan kerapian serta karyawan menyelesaikan dan memulai pekerjaan secara tepat waktu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif Material memiliki pengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja. Karena memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai α yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Material terhadap Motivasi Kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif Non Material memiliki pengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja. Karena memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai α yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Non Material terhadap Motivasi Kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif Material memiliki pengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Karena memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai α yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif Non Material memiliki pengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Karena memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai α yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Non Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Karena memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai α yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Saran

1. Diharapkan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Insentif Material dan Insentif Non Material, karena variabel Insentif Material dan Insentif Non Material mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, sehingga Prestasi Kerja Karyawan akan semakin baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode yang lain seperti metode kualitatif karena pemahaman akan insentif material dan insentif non material tidak hanya dapat diteliti dengan metode kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2000. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sunarto. 2004. *Manajemen Imbalan*. Yogyakarta: Med Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.