

**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Bank BTN Wilayah 2 Jakarta Timur)**

**THE INFLUENCE OF MATERIAL AND NON MATERIAL INCENTIVE
ON PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AS AN MEDIATING
VARIABLE
(Study At Employee Bank BTN Regional 2 Jakarta Timur)**



Disusun Oleh:

Farhan Rizqullah

20170410306

FAKULTAS EKONOMI BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN

Dengan ini Saya,

Nama : Farhan Rizqullah

NIM : 20170410306

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Kampus : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Judul Skripsi :

PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menyatakan bahwa tidak ada karya yang diajukan dalam memperoleh gelar sarjana di Perguruan Tinggi lain dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis ataupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali karya yang telah diacu oleh penulis telah disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 27 Desember 2021



METERAI
TEMPEL
2436A/JK592856455
Farhan Rizqullah

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan skripsi ini untuk semua pihak yang telah memberikan motivasi, semangat, dukungan dan doanya yang tiada henti sampai skripsi ini terselesaikan.

- 1.** Untuk kedua orang tua penulis Bapak Carles Ansri dan Ibu Haryenti yang tak pernah lelah memberikan dukungan, semangat dan motivasinya selama kuliah. Berkat kerja keras, usaha dan doanya yang tak pernah henti memacu penulis untuk terus semangat dan pantang menyerah hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan kuliah.
- 2.** Untuk kakak saya Ivone Maulidia yang telah memberikan semangat dan dukungannya, terimakasih atas semangat, dukungan, dan doanya yang telah diberikan, semoga skripsi ini dapat memotivasi untuk belajar lebih giat lagi.
- 3.** Untuk Sahabat saya Omarli, Bagas, dan Danda yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menghadapi keluh kesah perkuliahan, saran dan masukan yang sangat membangun agar penulis tidak pantang menyerah dan terus semangat dalam menyelesaikan ini semua.
- 4.** Untuk perusahaan Bank BTN Wilayah 2 Jakarta Timur yang telah memberikan kesempatan untuk saya, dalam melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

5. Teman-teman kelas Manajemen “G” angkatan 2017 secara keseluruhan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih karena sudah menemani berproses dan menyemangati penulis.
6. Semua teman-teman Manajemen Angkatan 2017 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih sudah menjadi teman saat kuliah dan berbagi pengalaman serta ilmu pengetahuan yang berharga.
7. Seluruh keluarga besar akademisi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah menjadi rumah kedua bagi penulis.

INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh insentif material dan non-Material terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja karyawan di Bank BTN wilayah 2 Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh dengan menggunakan semua populasi sebagai responden. Pengumpulan data ini dilakukan melalui *Google Form*, data yang didapat untuk diolah sebanyak 93. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu *Path Analysis* (analisis jalur). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Insentif material dan non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel Insentif Material dan non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel Insentif Material dan non-Material berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Kata Kunci: Insentif Material, non-Material, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of material and non-material incentives on motivation and their effect on employee performance at Bank BTN area 2, East Jakarta. In this study using data analysis techniques, namely Path Analysis (path analysis). This study uses a sampling technique with a saturated sample method, namely by using the entire population as respondents. This data collection is done through Google Form, and the data obtained for processing is 93. The results of this study indicate that material and non-material incentives have a positive and significant effect on motivation. The motivation variable has a positive and significant effect on performance. Material and non-material incentive variables have a positive and significant effect on performance. Material and non-material incentive variables have a significant effect on performance through motivation.

Keywords: Material Incentives, Non-Material, Work Motivation, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, berkat nikmat sehat dan sempatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Isentif Material dan non-Material terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di BANK BTN Wilayah 2 Jakarta Timur” dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi ini ditulis dengan harapan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pemberian insentif agar dapat memotivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan ide pengembangan untuk penelitian yang akan datang.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Rizal Yaya SE., M.Sc., Ph.D., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Retno Widowati PA., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada para mahasiswa Manajemen.

3. Ibu Meika Kurnia Puji RDA, M.Si., Ph. D selaku dosen yang membimbing penulis dari mata kuliah metodologi penelitian sampai penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu selama masa perkuliahan yang Insya Allah akan bermanfaat hinggakananti.
5. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, kemudahan, bantuan serta semangat dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan, tidak lupa harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan.

Yogyakarta,..... 2021

Farhan Rizqullah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
INTISARI.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	11
A. LANDASAN TEORI	11
1. Insentif	11
2. Motivasi	15
3. Kinerja Karyawan.....	19
B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	21
1. Pengaruh Insentif Material Terhadap Motivasi	21
2. Pengaruh Insentif non-Material Terhadap Motivasi.....	22
3. Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja	23
4. Pengaruh Insentif non-Material Terhadap Kinerja	24
5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	24
6. Pengaruh Insentif material Terhadap Kinerja melalui motivasi sebagai mediasi	25

7. Pengaruh insentif non-Material terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi.....	26
C. Kerangka Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Objek dan Subjek Penelitian.....	30
C. Populasi dan Teknik Sampling	30
D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	31
1. Jenis Data	31
2. Metode Pengumpulan Data	31
E. Definisi Operasional.....	32
F. Uji Kualitas Instrumen	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	35
G. Uji Asumsi Klasik	35
1. Uji Normalitas	35
2. Uji Multikolinearitas.....	36
3. Uji Heteroskedastisitas.....	36
H. Uji Hipotesis dan Teknik Analisis Data	37
1. Regresi Linear Berganda.....	37
2. Analisis Jalur (Path Analysis)	38
3. Uji Sobel.....	38
4. Koefisien Determinasi (R ²)	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
1. Profil Perusahaan BANK BTN Jakarta Timur	40
B. Deskripsi Subjek Penelitian.....	41
C. Karakteristik Responden	42
1. Usia Karyawan	42
2. Jenis Kelamin	43
3. Pendidikan.....	44
4. Lama Bekerja	45

D. Uji Kualitas Instrumen	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas.....	51
E. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
F. Hasil Analisis dan Uji Hipotesis	59
1. Tahap pertama, uji regresi linear berganda	60
2. Tahap kedua, uji regresi linear berganda	65
3. Tahap ketiga, analisis jalur.....	70
4. Tahap keempat, uji sobel	72
G. Pembahasan	76
1. Pengaruh Insentif Material terhadap Motivasi	76
2. Pengaruh Insentif non-Material terhadap Motivasi	77
3. Pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja	78
4. Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja	79
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	80
6. Pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja melalui Motivasi	81
7. Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja melalui Motivasi	82
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN.....	84
A. KESIMPULAN.....	84
B. SARAN.....	85
C. KETERBATASAN PENELITIAN.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Gap Riset Insentif Material dan non-Material Terhadap Kinerja Karyawan	5
Tabel 3. 1 Skala Likert	32
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	32
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data	41
Tabel 4. 2 Uji Validitas Insentif Material	47
Tabel 4. 3 Uji Validitas non-Material	48
Tabel 4. 4 Uji Validitas Motivasi	49
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 6 Nilai Jarak	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4. 1 Karakteristik Usia	43
Gambar 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin	44
Gambar 4. 3 Karakteristik Pendidikan.....	45
Gambar 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja	46
Gambar 4. 5 Analisis Jalur.....	71

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menjalankan perusahaan di dalam era globalisasi saat ini. Walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain yang melimpah, jika semua itu tidak didukung oleh SDM yang memadai maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit dicapai. sumber daya manusia juga harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. Dengan adanya SDM yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan (Hernanta, dkk, 2018).

Jika kemampuan SDM tidak dikembangkan, maka produktivitas perusahaan tidak akan maju, bahkan akan mengalami penurunan. Karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka mau tidak mau kita harus mengikuti perkembangan yang ada agar tidak tertinggal oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang (Ratnasari dan Mahmud, 2020).

Melihat peran SDM sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui kebijakan-kebijakan SDM yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sari dan Musadieq, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja (Sirait, dkk, 2017). Kebijakan perusahaan diharapkan dapat merangsang motivasi dan kinerja karyawan sehingga tercipta SDM yang berkualitas. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi maksimal pada suatu perusahaan (Henanta, dkk, 2018).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah mengenai kebijakan insentif yang layak. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Henanta, dkk, 2018).

Menurut Suwatno dan Priansa (2016) insentif dibagi menjadi dua yaitu insentif material dan insentif non-Material. Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi

kerjanya, berbentuk uang seperti komisi, bonus, dan kompensasi dana pensiun atau barang berupa piagam penghargaan. Insentif material bernilai ekonomis sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Sedangkan Insentif non-Material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi yang tidak dalam bentuk uang. Insentif ini meliputi pemberian gelar secara resmi, maupun pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan diberikannya insentif sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti perusahaan telah memberikan kepuasan terhadap para karyawan dan membuat hubungan yang semakin kuat antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Arief, 2020). Dalam melaksanakan tugas-tugasnya manusia selalu mempunyai motivasi yang mendorong dirinya untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian insentif ini akan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan hasil yang lebih tinggi dan lebih baik, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat tercapai (Nurali, 2018).

Berdasarkan pemaparan diatas dan diperkuat oleh penelitian terdahulu, banyak penelitian membuktikan bahwa karyawan akan termotivasi dalam bekerja karena adanya pemberian insentif material dan non-material. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlina dan Jumady, (2021), Henanta, dkk, (2018), Nurfiani, (2017), Salahuddin, (2019), Sungkono dan Narsiah, (2018), Barusman dan Amelia, (2021), Sinaga, (2020), Tintaubah,

(2019), membuktikan bahwa insentif mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan, yang mana berarti semakin tinggi insentif yang diberikan maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian insentif kepada para karyawan pada dasarnya diharapkan akan memberikan motivasi kepada para karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja karyawan dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut (Susanti, 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Panambunan, dkk, 2018). Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Pernyataan tersebut dipertegas oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu dan Ruhamak, (2017), Tulhusna, dkk, (2018), Sarpong, (2016), Jayaweera, (2015), Nurali, (2018), Martin dan Taufiq, (2017), Sukarji, (2020), Nurlina

dan Jumady, (2021), Andayani dan Tirtayasa, (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti melakukan review literatur dan mencoba merangkum beberapa hasil penelitian sebelumnya terhadap hubungan insentif material dan non-Material terhadap kinerja, seperti terangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Gap Riset Insentif Material dan non-Material Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti, tahun	Judul	Hasil penelitian	GAP
Rahayu, Ruhamak, (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Insentif material dan non-material tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan	Terdapat ketidak konsistenan antara hasil insentif material dan non-Material terhadap kinerja karyawan
Salu, (2021)	Pengaruh Insentif Material, Non-Material Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Pembantu Ranotana	Insentif material dan non-material berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	
Khan, dkk, (2017)	<i>Effect of incentives based two factor theories on employee performance in telecom sector of Pakistan</i>	<i>there is a direct and strong relation between incentive system and employee's performance</i>	
Juliani dan Windu, (2017)	<i>Analysis of incentive, work discipline, and education levels that influence</i>	<i>Material incentives and non-material incentives have a significant effect on performance.</i>	

Peneliti, tahun	Judul	Hasil penelitian	GAP
	<i>employee performance</i>		
Henanta, dkk, 2018	Pengaruh Insentif Material dan Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)	Variable insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	
Nurlina dan Jumady, (2021)	<i>The Role of Motivation as Mediating Relationship Between Incentives and Employee Performance.</i>	<i>incentives had effect on employee performance</i>	
Tarigan dan Indriana, (2019)	Pengaruh Insentif Material dan Insentif non-Material Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).	Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	
Astuti, (2021)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan	Insentif material dan non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Henanta, dkk, (2018), Juliani dan Windu, (2017), Khan, dkk, (2017), Salu, (2021), Astuti, (2021), Tarigan dan Indriana, (2019) menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh langsung dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Rahayu dan Ruhamak (2017) menyatakan bahwa insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat ketidak konsistenan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Karena itu, penulis terfokus untuk meneliti apakah insentif material dan non-material berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BTN Wilayah 2 Jakarta Timur.

Untuk memastikan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, beberapa peneliti menyarankan untuk melibatkan variabel motivasi sebagai pemediasi (Nurali, 2018; Sukarji, 2020; Nurlina dan Jumady, 2021; Wardani dan Aprilia, 2019; Kurniawan, dkk, 2018; Maulidiyah dan Nurhuda, 2020; Syamsudin, dkk, 2018). Artinya, bahwa variabel motivasi sudah teruji dapat memediasi variabel insentif terhadap kinerja.

Atas dasar penelitian-penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

B. Rumusan Masalah

Pemberian insentif yang dilakukan oleh pihak perusahaan hendaknya memberikan dampak yang positif kepada karyawan dimana perusahaan memberikan pengakuan kontribusi dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan. Insentif akan berpengaruh langsung terhadap motivasi dan motivasi akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tersebut.

Sesuai dengan uraian tersebut maka rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
6. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?
7. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?

3. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
6. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?
7. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan bahwa hasilnya dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna untuk memberikan informasi kepada pembaca serta sebagai masukan atau bahan referensi bagi perusahaan khususnya mengenai pengaruh insentif material dan non-Material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk bahan referensi bagi penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan dan dapat dijadikan referensi dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan

evaluasi bagi para pemimpin untuk menjalankan strategi pemberian insentif yang akan dilakukan terhadap kayawannya, sehingga dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik sehingga berdampak pada kinerja yang efektif pada karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, dengan perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para personilnya atau karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi (Suwatno dan Priansa, 2016).

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan (Wibowo, 2016).

b. Indikator Insentif

Menurut Erbaşı dan Arat (2012) insentif yang diberikan kepada karyawan dibagi menjadi dua yaitu insentif material dan insentif non-Material, yaitu:

1) Insentif material

Insentif material adalah pembayaran yang dilakukan kepada karyawan atas kinerjanya. Maksud dari pemberian insentif ini adalah untuk menetapkan struktur manajemen yang adil dan juga berkontribusi pada motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Insentif material tersebut diberikan kepada karyawan sebagai kenaikan pembayaran, premi, bagi hasil, penghargaan ekonomi, paket pembayaran dan yang lainnya (Naldöken, *et all.* 2011). Keberhasilan penerapan program insentif telah dijelaskan oleh Erbaşı dan Arat (2012), sebagaimana insentif merupakan elemen untuk memotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja, terutama insentif material.

2) Insentif non-Material

Insentif material memiliki efek jangka pendek terhadap tingkat motivasi karyawan meskipun mereka memainkan peran penting dalam motivasi mereka. Oleh karena itu, insentif non-material juga diperlukan untuk memberikan efek motivasi jangka panjang. Karyawan yang diberi insentif non-material memiliki

kesempatan untuk berpartisipasi dalam manajemen perusahaan, pengayaan pekerjaan, promosi, liburan, suasana kerja yang lebih baik (kesempatan untuk mendapatkan AC, mengurangi kebisingan, dll.), serta dapat meningkatkan rasa memiliki (Ellis dan Pennington, 2004). Atas pemberian penghargaan dari kinerja karyawan dinyatakan dapat menimbulkan rasa puas dan memberikan motivasi yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Ellis dan Pennington, 2004) dalam (Erbaşı dan Arat, 2012).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif

Adapula faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif menurut Suwatno dan Priansa (2016), antara lain:

1) Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi didalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

2) Prestasi Kerja

Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol.

3) Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya bukan hanya akan menguntungkan karyawannya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada karyawannya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

d. Dampak Insentif

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu

sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut (Putra dan Susanti, 2019).

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Adapun menurut Suwatno dan Priansa (2016) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam Bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Menurut Ryan dan Deci, (2002) dalam (Tremblay et al, 2009) pertumbuhan psikologis dan kecenderungan integrasi adalah alami, mereka rentan terhadap sosial dan kondisi lingkungan yang

dapat mendukung kecenderungan untuk menentukan nasib sendiri atau mengganggu mereka. Kegiatan, yang tidak berpengalaman seperti itu, pekerjaan misalnya, tidak mungkin dilakukan kecuali ada, sampai batas tertentu, alasan ekstrinsik untuk melakukannya

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ryan dan Deci, (2002) dalam (Tremblay et al, 2009) yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Motivasi Instrinsik (*Intrinsic Motivation*)

Dimana seseorang melakukan aktivitas karena menurut orang menarik, menantang, dan menyenangkan.

2) Regulasi Terpadu (*Integrated Regulation*)

Dimana seseorang mengidentifikasi dengan nilai suatu kegiatan sampai menjadi bagian dari diri sendiri.

3) Regulasi yang teridentifikasi (*Identified Regulation*)

Dimana seseorang memiliki kebebasan dan kemauan yang lebih besar dalam suatu kegiatan karena perilaku sesuai dengan tujuan dan identitas pribadi.

4) Regulasi yang di introjeksi (*Introjected regulation*)

Dimana perilaku atau aktivitas diambil oleh seseorang tetapi belum diterima sebagai bagian dari diri.

5) Regulasi eksternal (*External Regulation*)

Dimana melakukan sesuatu aktivitas hanya untuk mendapatkan imbalan.

6) *Amotivation*

Dimana individu tidak memiliki niat untuk bertindak atau betfindak pasif.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

3) **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan praktis dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

d. Dampak Motivasi

Menurut Afandi (2018) yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas 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, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan seberapa baik seorang karyawan dapat memenuhi setiap aturan perusahaan dengan teliti dan laporan yang disampaikan dapat dipertanggung jawabkan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan (Carmeli et al, 2007). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan oleh organisasi (Dessler, 2015).

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Ada juga kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Afandi, 2018).

b. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan 4 indikator (Carmeli et al, 2007), yaitu:

- 1) Memenuhi aturan dan peraturan perusahaan

- 2) Laporan yang disampaikan dapat diandalkan dan dipercaya
- 3) Karyawan menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi.
- 4) Karyawan teliti dalam melakukan pekerjaan pertama kali dengan benar.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan peran seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.
- 4) Keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

d. Dampak Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi (Triasturi, 2019)

B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Insentif Material Terhadap Motivasi

Dalam dunia pekerjaan, karyawan menjadi penggerak suatu perusahaan salah satu cara agar karyawan giat bekerja dengan keahlian yang maksimal perusahaan harus mampu memotivasi karyawan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan perusahaan menerapkan pemberian insentif, Pemberian insentif material diterapkan guna mendorong tenaga kerja untuk lebih baik dan produktif dalam mengerjakan tugas yang dilaksanakan. Hasil penelitian Nurlina dan Jumady, (2021) menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan insentif tinggi maka akan menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk melakukan tugasnya. Artinya adalah ketika perusahaan memberikan insentif maka karyawan suatu perusahaan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian oleh Henanta, dkk, (2018), Salahuddin, (2019), Sungkono dan Narsiah, (2018), Barusman dan Amelia, (2021) yang menyatakan variabel insentif material berpengaruh signifikan

dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka, dengan ini hipotesis yang di usulkan adalah:

H1: Insentif material berpengaruh positif terhadap motivasi

2. Pengaruh Insentif non-Material Terhadap Motivasi

Setiap perusahaan tentunya akan memberikan motivasi terhadap tenaga kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan motivasi tersebut perusahaan tidak akan pernah luput memberikan tanda balas jasa atau insentif non-material seperti promosi, ruangan kerja yang nyaman, dan ucapan terimakasih dari pimpinan kepada karyawannya yang telah mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfiani, (2017) menyatakan semakin tinggi pemberian insentif non-material ini maka akan meningkatkan motivasi Dengan demikian perusahaan berharap karyawan akan selalu termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan secara maksimal.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Salahuddin, (2019), Sungkono dan Narsiah, (2018), Sinaga, (2020), Tintaubah, (2019), Barusman dan Amelia, (2021) menyatakan bahwa insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dengan ini hipotesis yang disulkan adalah:

H2: Insentif non-Material berpengaruh positif terhadap motivasi

3. Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja

Insentif material yang diberikan kepada karyawan harus layak dan adil, agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan memiliki prestasi karena mereka merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi dan kinerjanya akan meningkat. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan perusahaan akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Indriana, (2019) menyatakan pemberian insentif ini mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memenuhi tujuan perusahaan tercapai. Fungsi utama dari pemberian insentif ini adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. insentif menjamin karyawan untuk mengerahkan usahanya demi mencapai kinerja yang maksimal

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salu, (2021), Khan, dkk, (2017), Juliani dan Windu (2017), Astuti, (2021) menyatakan insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat dinyatakan semakin tinggi pemberian insentif material maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Maka, dengan ini hipotesis yang diusulkan adalah:

H3: Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Insentif non-Material Terhadap Kinerja

Pemberian dalam bentuk insentif non-material berupa hadiah yang tidak berbentuk uang seperti posisi kerja, liburan, penghargaan dan berupa keadaan yang dapat mendorong karyawan dalam pekerjaan agar melaksanakan tugas dengan maksimal sehingga menimbulkan kinerja yang diharapkan, melebihi standar yang telah ada dan melebihi kemampuan rata-rata. Penelitian yang dilakukan Astuti, (2021) menyatakan semakin tinggi pemberian insentif maka semakin meningkat kinerja yang ditimbulkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salu, (2021), Khan, dkk, (2017), Juliani dan Windu (2017), Henanta, dkk (2018), Tarigan dan Indriana, (2019) menyatakan insentif non-material berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat dinyatakan semakin tinggi pemberian insentif non-material maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Maka, dengan ini hipotesis yang diusulkan adalah:

H4: Insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam bekerja tentu harus diiringi dorongan motivasi agar bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar mencapai hasil yang maksimal. Jika dalam bekerja, karyawan dapat memotivasi diri dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini

ditegaskan oleh penelitian yang dilakukan Rahayu dan Ruhamak (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila motivasi dalam diri karyawan memiliki kriteria yang rendah maka akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan penurunan kinerja. Untuk menjaga kekonsistenan dalam peningkatan kinerja karyawan, langkah baiknya jika seorang atasan memiliki jiwa perhatian dan dapat memberikan contoh yang baik untuk karyawannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tulhusna, dkk, (2018), Sarpong, (2016), Jayaweera, (2015), Nurali, (2018), Sukarji, (2020), Nurlina dan Jumady, (2021), Andayani dan Tirtayasa, (2019), Martin dan Taufiq, (2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, dengan ini hipotesis yang diusulkan adalah

H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

6. Pengaruh Insentif material Terhadap Kinerja melalui motivasi sebagai mediasi

Kinerja yang baik dapat dilihat bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut secara efektif dan profesional. Tentunya ada faktor yang dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat kinerja yang rendah untuk kinerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurali, (2018) menyatakan motivasi mampu memediasi insentif material terhadap kinerja, semakin tinggi insentif material yang diberikan, maka motivasi akan meningkat sehingga mencapai kinerja yang

maksimal. Sebagian perusahaan menerapkan insentif sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Salah satunya pemberian insentif material, seperti uang lembur dan penghargaan berupa uang lainnya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukarji, (2020), Nurlina dan Jumady, (2021), Wardani dan Aprilia, (2019), Kurniawan, dkk, (2018), Maulidiyah dan Nurhuda, (2020) menyatakan Insentif material berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja. Maka dengan ini hipotesis yang disusulkan adalah:

H6: Insentif Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi

7. Pengaruh insentif non-Material terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi

Motivasi dibutuhkan seorang karyawan dalam dunia kerja untuk yang mendorong mencapai tujuan. Faktor lain yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik adalah bagaimana seorang atasan memberikan perhatiannya, fasilitas yang baik, dan suasana kerja yang sesuai kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukarji, (2020) menyatakan motivasi mampu memediasi insentif non-material terhadap kinerja. Dalam memberikan motivasi saat bekerja, insentif non-material ini berperan sebagai faktor pendukung untuk

menunjang kebutuhan karyawan agar bisa bekerja dengan nyaman dan meningkatkan kinerja.

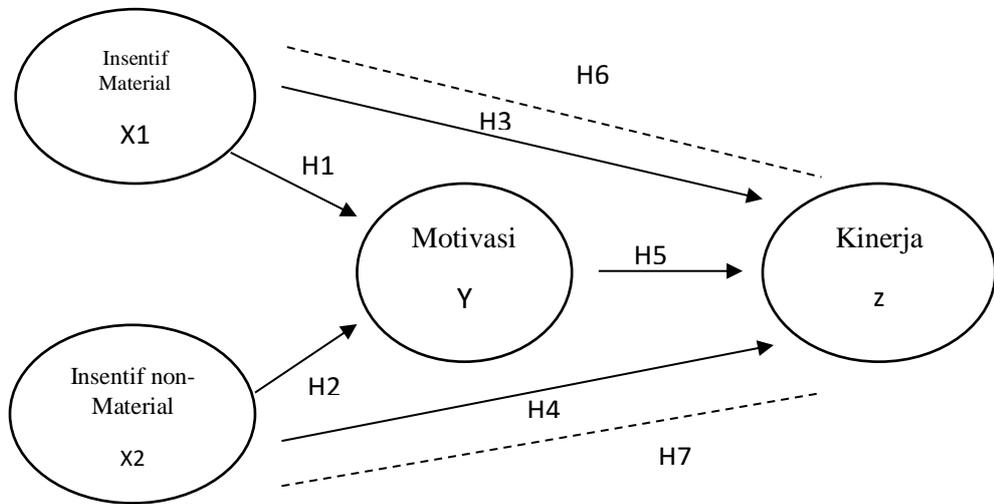
Hal ini didukung oleh hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurali, (2018), Syamsudin, dkk, (2018), Wardani dan Aprilia, (2019), Maulidiyah dan Nurhuda, (2020) menyatakan insentif non-material berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable mediasi. Maka dengan inihipotesis yang diusulkan adalah:

H7: Insentif non-Material berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi

C. Kerangka Penelitian

Dalam bagian kerangka pemikiran dipaparkan secara singkat mengenai permasalahan yang akan diteliti dengan adanya dugaan awal penelitian. Pemaparan ini disertakan juga dalam bentuk skema untuk memperjelas tujuan penelitian. Kerangka pemikiran bisa juga memperlihatkan hubungan antar variabel penelitian.

Penelitian ini dilakukan melalui pengaruh variabel independen yaitu Insentif Material (X1) dan Insentif non-Material (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Z) Melalui variabel mediasi yaitu Motivasi (Y).



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

H1: Incentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H2: Incentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H3: Incentif material berpengaruh positif dan signifikan kinerja.

H4: Incentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H6: Insentif material berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

H7: Insentif non-Material berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

B. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah (Sekaran dan Bougie, 2017). Objek penelitian adalah lokasi penelitian yaitu BANK BTN Wilayah 2 Jakarta Timur. Subjek penelitian adalah satu anggota dari sampel, sebagaimana elemen merupakan satu anggota dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di BANK BTN Wilayah 2 Jakarta Timur.

C. Populasi dan Teknik Sampling

Sekaran dan Bougie (2017) menyatakan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BANK BTN wilayah Jakarta Timur 2 yang berjumlah 111 orang. Sampel menurut Sekaran dan Bougie (2017) sampling merupakan proses

memilih poin (*item*) dari populasi sehingga karakteristik sampel dapat di digeneralisasikan pada populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel jenuh, penelitian ini yang digunakan seluruh karyawan BANK BTN wilayah 2 Jakarta timur yang berjumlah 111 orang.

D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) data primer merupakan mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu di studi.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka (Sekaran dan Bougie, 2017). Kuesioner berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator variabel.

Dalam penelitian ini ada 4 variabel yaitu insentif material, insentif non-Material motivasi, dan kinerja. Untuk mengukur penilaian menggunakan model skala Likert. Menurut (Sekaran dan Bougie, 2017) skala likert adalah suatu skala penelitian yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan pada skala angka lima poin dengan titik panduan skala angka antara (1-5), dimana (1) artinya sangat tidak setuju,

dan (5) artinya sangat setuju dengan pernyataan yang mewakili pendapat responden.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

E. Definisi Operasional

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Insentif Material	Insentif material adalah pembayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas kinerjanya dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Naldöken, et all. 2011) dalam (Erbaşı dan Arat, 2012)	1. Bonus 2. Komisi 3. Profit Share 4. Kompensasi yang ditanggungkan (Naldöken, <i>et all.</i> 2011) dalam (Erbaşı dan Arat, 2012)	Kuesioner mempunyai 6 item pertanyaan menggunakan skala likert.

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Insentif non-Material	Insentif non-Material didefinisikan sebagai penghargaan atas tindakan yang dilakukan untuk memberikan motivasi yang positif terhadap pekerjaannya. (Ellis dan Pennington, 2004) dalam (Erbaşı dan Arat, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian Promosi 2. Pemberian Balas Jasa 3. Pemberian Hak Penggunaan Perlengkapan Ruangan Kerja 4. Pemberian Ucapan Terima Kasih (Ellis dan Pennington, 2004) dalam (Erbaşı dan Arat, 2012).	Memiliki 9 item pertanyaan menggunakan skala likert
Motivasi	Self Determination Theory membedakan antara motivasi intrinsik (yaitu, melakukan suatu aktivitas untuk kepentingannya) demi dirinya sendiri karena seseorang menemukan aktivitas itu secara menarik dan memuaskan) dan motivasi ekstrinsik (yaitu, melakukan suatu aktivitas untuk alasan instrumental). Ryan & Deci 2002 dalam (Tremblay et al, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik 2. Regulasi terpadu 3. Regulasi yang teridentifikasi 4. regulasi yang di introjeksi 5. Regulasi eksternal 6. amotivaton Ryan & Deci 2002 dalam (Tremblay et al, 2009)	Memiliki 18 pertanyaan menggunakan skala likert

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Kinerja	Kinerja karyawan merupakan seberapa baik seorang karyawan dapat memenuhi setiap aturan perusahaan dengan teliti dan laporan yang disampaikan dapat dipertanggung jawabkan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan (Carmeli et al, 2007).	<p>1. Memenuhi aturan dan peraturan perusahaan</p> <p>2. laporan yang disampaikan dapat diandalkan dan dipercaya</p> <p>3. karyawan menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi</p> <p>4. karyawan teliti dalam melakukan pekerjaan pertama kali dengan benar.</p> <p>Carmeli et al, (2007).</p>	Memiliki 4 pertanyaan menggunakan skala likert

F. Uji Kualitas Instrumen

Suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh alat ukur yang digunakan.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson*

correlation. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi di bawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan uji statistik dengan cara melihat *cronbach alpha* (α). Kriteria yang digunakan adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Nunally, 1994) dalam Ghozali (2016).

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan menghindari adanya bias yang akan menyimpang, sehingga data tersebut dapat diolah dan model regresi yang dihasilkan sah karena memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel yang ada mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Cara untuk mengetahui apakah

data terdistribusi normal adalah dengan melakukan Uji Kolmogorov - Smirnov. Uji ini dapat dikatakan normal apabila $\text{Sig.} \geq 0,05$

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2016).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan dengan *Uji Glejser* dengan nilai $\text{sig.} \geq 0,05$ maka tidak

terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

H. Uji Hipotesis dan Teknik Analisis Data

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempengaruhi baik secara positif maupun secara negatif. Adapun uji hipotesis yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel *independent* insentif material, non-Material dengan variabel *dependent* kinerja karyawan yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel *Independent* dilambangkan dengan X dan variabel *dependent* dilambangkan dengan Y. Adapun model matematikanya:

$$Y = a + b X_1/2 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel Kinerja Karyawan
a	: nilai Kostanta
b	: koefisien regresi
X1	: Variabel Insentif Material
X2	: Variabel Non-Material
e	: standart Error

Dari analisis regresi linier berganda, peneliti melihat nilai t untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel bebas

berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2016) analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable yang telah ditetapkan. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hubungan antara insentif material dan non-Material terhadap kinerja dan apakah hubungan insentif material dan non-Material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

3. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan guna menegaskan peran yang dimiliki motivasi sebagai variabel mediasi dari kinerja sebagai variabel terikat terhadap insentif material dan non-Material sebagai variabel bebas. Sehingga, untuk mengetahui apakah motivasi memberikan pengaruh yang signifikan bisa dilihat dari nilai t statistik serta membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel (Ghozali, 2016). Rumus yang digunakan dalam menghitung sobel adalah, sebagai berikut:

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 Sp_{2^2} + p_2^2 Sp_{3^2} + Sp_{2^2} Sp_{3^2}}$$

P = Jalur

Sp = Std Error

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$z\text{-value} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

- Ab : koefisien indirect effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b.
- a : koefisien direct effect independen (X) terhadap mediator (M).
- b : koefisien direct effect mediator (M) terhadap dependen (Y).
- Sa : standard error dari koefisien a.
- Sb : standard error dari koefisien b.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur berapa besaran persentase yang dimiliki oleh variabel bebas yang mampu mempengaruhi variabel terikat. Apabila nanti didapatkan nilai R² kecil maka, menandakan kemampuan yang dimiliki variabel bebas terhadap variabel terikat sangatlah terbatas begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2016)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan BANK BTN Jakarta Timur

PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. Didirikannya perusahaan ini pada tanggal 9 Februari 1950 dengan nama “Bank Tabungan Pos”, Kantor pusat Bank BTN berlokasi di Jalan Gajah Mada No. 1 Jakarta Pusat. Perusahaan ini berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah.

Visi:

Menjadi The Best Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025

Misi:

Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah, Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak, Menjadi *home of Indonesia's best talent*, Meningkatkan *shareholder value* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh, Menjadi

mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

B. Deskripsi Subjek Penelitian

Penulis telah mengumpulkan data dari hasil penyebaran kuesioner di salah satu unit perusahaan yang telah di setujui. Penyebaran kuesioner telah disebarakan mulai tanggal 13 September 2021 sampai dengan tanggal 21 September 2021. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 111. Berikut rincian mengenai jumlah dari pengumpulan data responden dan tingkat pengembalian responden:

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	111
Kuesioner yang Kembali	93
Kuesioner yang tidak Kembali	18
Kuesioner yang bisa diolah	93
<i>Response Rate</i>	83%

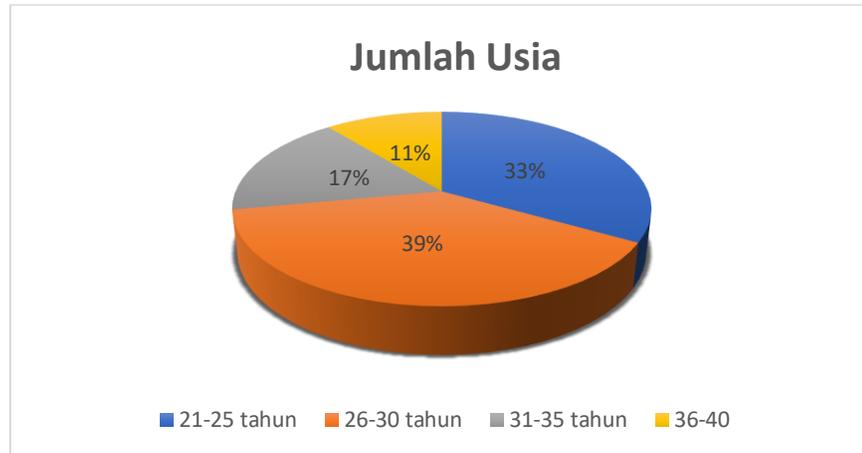
Pada tabel diatas mengenai hasil pengumpulan data bahwa jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 111, namun kuesioner yang kembali hanya 93, itu berarti ada 18 kuesioner yang tidak dikembalikan. Mengenai kuesioner yang tidak kembali dikarenakan padatnya jam bekerja dan sulitnya untuk menghubungi responden secara satu persatu.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam sebuah penelitian menjelaskan mengenai identitas responden berupa data diri yang menjadi sasaran sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa kelompok, diantaranya:

1. Usia Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik sesuai usia responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini

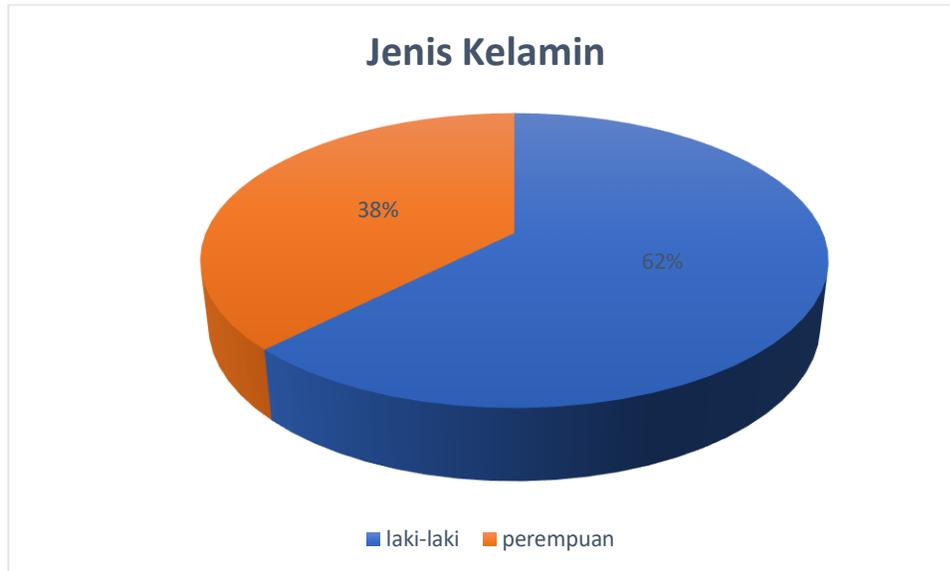


Gambar 4. 1 Karakteristik Usia

Berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik responden salah satunya diklasifikasikan berdasarkan umur responden. Rentan umur paling banyak yaitu 26-30 tahun dengan jumlah persentase sebesar 39%, sedangkan umur paling sedikit yaitu 36-40 tahun dengan persentase dari jumlah responden sebesar 11%.

2. Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik sesuai jenis kelamin responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

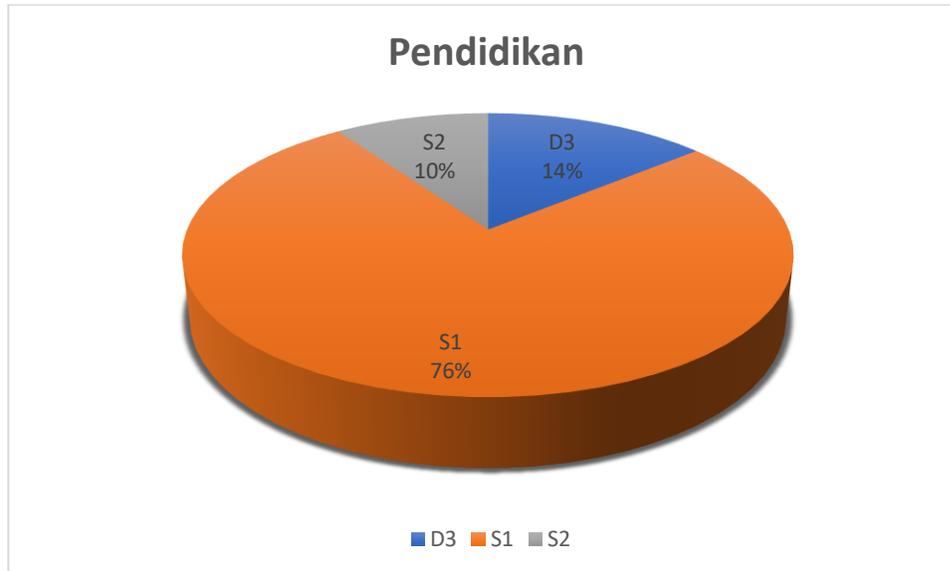


Gambar 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari diagram tersebut bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak yaitu laki-laki dengan jumlah persentase sebesar 62%, sedangkan jumlah paling sedikit yaitu perempuan dengan jumlah persentase sebesar 38%. Dapat disimpulkan bahwa paling banyak dalam mengisi kuesioner penelitian yaitu laki-laki.

3. Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik dalam pendidikan terakhir yang ditempuh responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

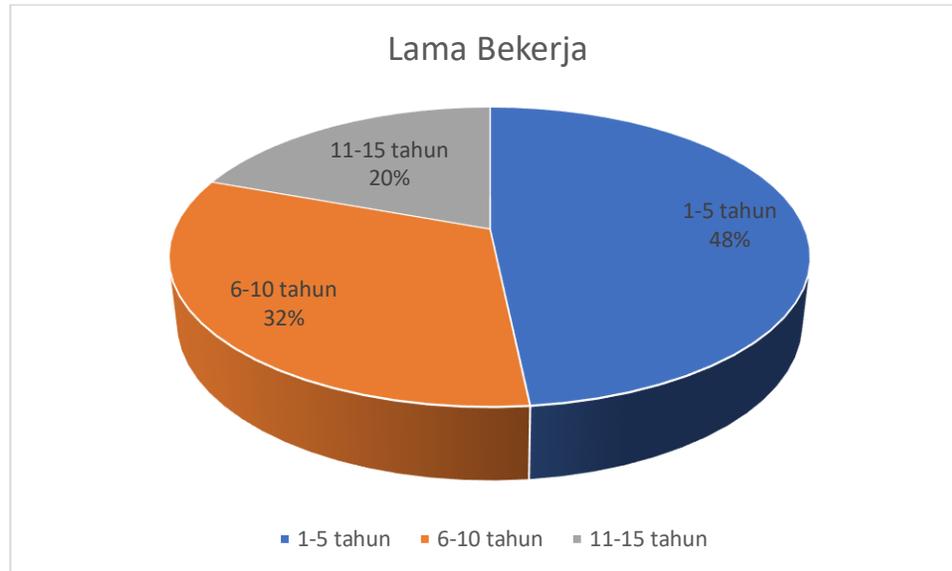


Gambar 4. 3 Karakteristik Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh dari diagram diatas, dalam karakteristik tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa paling banyak yaitu S1 dengan jumlah persentase sebesar 76%, sedangkan tingkat pendidikan responden yang menunjukkan paling sedikit yaitu S2 dengan jumlah persentase sebesar 10%.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik sesuai dengan lamanya bekerja responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari diagram diatas, karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan lama bekerja paling banyak menunjukkan rentan waktu 1-5 tahun dengan persentase sebesar 48%, sedangkan rentan waktu paling sedikit jumlahnya yaitu 11-15 tahun dengan persentase 20%.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya setiap indikator pertanyaan dijadikan sebuah instrumen penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Tingkatan nilai untuk uji validitas ini

dapat dinyatakan valid jika nilai signifikansi $<0,05$, sedangkan jika nilai yang diperoleh $>0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Uji Validitas Insentif Material

Uji Validitas Insentif Material		
Pernyataan	Sig.	Keterangan
Perusahaan memberikan insentif yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,000	Valid
Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan terampil yang sepadan dengan kinerja	0,000	Valid
Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan divisinya dan konsisten dengan tingkat kinerja	0,029	Valid
Perusahaan memberikan uang lembur kepada karyawan setelah jam kerja	0,037	Valid
Perusahaan memberikan uang transportasi bagi yang tinggal di daerah jauh	0,000	Valid
Perusahaan memberikan insentif berupa uang kepada karyawan ketika bekerja professional	0,000	Valid

Sumber: lampiran 3 Hasil Uji Kualitas Instrumen

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel Insentif Material memiliki nilai signifikansi $<0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Insentif Material ini dinyatakan valid. Maka, secara keseluruhan setiap butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Selanjutnya, peneliti juga menguji kualitas instrumen dengan uji validitas untuk variabel Insentif Non-Material, hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3 Uji Validitas non-Material

Uji Validitas non-Material		
Pernyataan	Sig.	Keterangan
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk karyawan	0,001	Valid
Perusahaan memberikan kesempatan dalam menyampaikan keluhan dan saran	0,014	Valid
Perusahaan menyediakan kantor yang sesuai dan dilengkapi dengan baik untuk karyawan	0,026	Valid
Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi karyawan sesuai dengan aturan	0,016	Valid
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan mencakup semua anggota keluarga karyawan	0,0019	Valid
Perusahaan memberikan sanksi disiplin bagi pegawai yang ditandai sesuai dengan aturan yang adil dan objektif	0,001	Valid
Perusahaan memberikan sanksi disiplin bagi pegawai yang ditandai sesuai dengan aturan yang adil dan objektif	0,003	Valid
Perusahaan mengadakan upacara tahunan untuk menghormati karyawan yang kreatif	0,026	Valid
Perusahaan memberikan sertifikat penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang mengerjakan tugas secara efisien	0,019	Valid

Sumber: lampiran 3 Hasil Uji Kualitas Instrumen

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel Insentif Non-Material memiliki nilai signifikansi $<0,05$. Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Insentif Non-Material ini dinyatakan valid. Maka, secara keseluruhan setiap butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Selanjutnya, peneliti juga menguji kualitas instrumen dengan uji validitas untuk variabel motivasi, hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Uji Validitas Motivasi

Uji Validitas Motivasi		
Pernyataan	Sig.	Keterangan
Saya memilih pekerjaan ini untuk mencapai gaya hidup tertentu	0,002	Valid
Saya memilih pekerjaan ini karena pendapatan yang diberikan	0,005	Valid
saya bertanya pada diri sendiri, sepertinya saya tidak bisa mengatur tugas penting yang berhubungan dengan pekerjaan ini	0,016	Valid
saya mendapat kesenangan dari mempelajari hal-hal baru	0,004	Valid
karena itu telah menjadi bagian mendasar dari diri saya	0,000	Valid
saya ingin sukses dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan sangat malu pada diri sendiri	0,015	Valid
Pernyataan	Sig.	Keterangan
saya memilih jenis pekerjaan ini untuk mencapai tujuan karir saya	0,028	Valid

Pernyataan	Sig.	Keterangan
Saya mengalami kepuasan dalam menghadapi tantangan yang menarik	0,021	Valid
karena itu memungkinkan saya untuk mendapatkan uang	0,001	Valid
karena itu adalah bagian dari cara yang saya pilih untuk menjalani hidup saya	0,000	Valid
Saya ingin menjadi sangat baik dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan sangat kecewa	0,026	Valid
saya tidak tahu mengapa, saya diberikan kondisi kerja yang tidak realistis	0,036	Valid
Saya ingin menjadi "pemenang" dalam hidup	0,022	Valid
Saya memilih jenis pekerjaan ini untuk mencapai tujuan penting tertentu	0,000	Valid
saya merasa puas ketika saya berhasil mengerjakan tugas yang sulit	0,009	Valid
jenis pekerjaan ini memberikan saya keamanan	0,046	Valid
saya tidak tahu, terlalu banyak yang diharapkan dari kami	0,024	Valid
pekerjaan ini adalah bagian dari hidup saya	0,022	Valid

Sumber: lampiran 3 Hasil Uji Kualitas Instrumen

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $<0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel motivasi ini dinyatakan valid. Maka,

secara keseluruhan setiap butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Dan yang terakhir, peneliti menguji kualitas instrumen dengan uji validitas untuk variabel kinerja, hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja

Uji Validitas Kinerja		
Pernyataan	Sig.	Keterangan
Dalam bekerja, saya memenuhi aturan dan prosedur organisasi.	0,000	Valid
Hasil kerja saya dapat diandalkan dan dapat dipercaya.	0,000	Valid
Saya menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.	0,000	Valid
Saya teliti dalam melakukan pekerjaan dengan benar untuk pertama kalinya	0,000	Valid

Sumber: lampiran 3 Hasil Uji Kualitas Instrumen

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada kinerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai tersebut $<0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel kinerja ini dinyatakan valid. Maka, secara keseluruhan setiap butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, peneliti akan melakukan uji reliabilitas. Ketentuan dalam uji reliabilitas menunjukkan *alpha*

cronbach's dapat diterima jika $> 0,7$. Semakin dekat *alpha cronbach's* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai *alpha cronbach's* $< 0,7$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Insentif Material	0,867	6	Reliabel
Insentif Non-Material	0,809	9	Reliabel
Motivasi	0,711	18	Reliabel
Kinerja	0,744	4	Reliabel

Sumber: lampiran 3 Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil yang didapatkan dari pengujian uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel Insentif Material sebesar 0,867 dengan 6 butir pertanyaan, Insentif Non-Material memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,809 dengan 9 butir pertanyaan, motivasi memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,711 dengan 18 butir pertanyaan, dan kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,744 dengan 4 butir pertanyaan.

Maka, dapat disimpulkan secara keseluruhan instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan telah memenuhi syarat bahwa nilai *cronbach alpha* $> 0,7$.

E. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil dari pengukuran variabel pada penelitian ini dapat dihitung menggunakan skor dari setiap responden dan selanjutnya dijumlahkan dengan kategori berikut ini:

Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal : 5

Skor minimal : 1

Banyak kelas : 5

Interval : $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{banyak kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$

Pengelompokkan kategori skor mean

Tabel 4. 6 Nilai Jarak

1 - 1,8	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Cukup
3,4 - 4,2	Tinggi
4,2 - 5,0	Sangat Tinggi

Hasil dari analisis statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner yang meliputi nilai minimum, maksimum, *mean*, standar deviasi dari variabel Insentif Material dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Insentif Material

Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perusahaan memberikan insentif yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	1	5	3.86	.618
Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan terampil yang sepadan dengan kinerja	1	5	4.16	.680
Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan divisinya dan konsisten dengan tingkat kinerja	1	5	4.34	.715
Perusahaan memberikan uang lembur kepada karyawan setelah jam kerja	2	5	4.34	.730
Perusahaan memberikan uang transportasi bagi yang tinggal di daerah jauh	1	5	4.16	.696
Perusahaan memberikan insentif berupa uang kepada karyawan ketika bekerja profesional	2	5	4.16	.696
Mean total			4.17	0,68

Sumber: lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif

Melalui tabel diatas dapat dilihat hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel Insentif Material. Variabel Insentif Material tersebut menunjukkan nilai total rata-rata sebesar 4,17 dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 5 hal ini menunjukkan bahwa Insentif Material di Bank BTN Jakarta Timur termasuk kategori tinggi.

Selanjutnya, peneliti menjabarkan hasil dari analisis statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner yang meliputi nilai minimum, maksimum, *mean*, standar deviasi dari variabel Insentif Non-Material dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Insentif Non-Material

Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk karyawan	3	5	4.10	.591
Perusahaan memberikan kesempatan dalam menyampaikan keluhan dan saran	2	5	4.32	.710
Perusahaan menyediakan kantor yang sesuai dan dilengkapi dengan baik untuk karyawan	2	5	4.32	.611
Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi karyawan sesuai dengan aturan	1	5	4.22	.720
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan mencakup semua anggota keluarga karyawan	1	5	4.25	.747
Perusahaan memberikan sanksi disiplin bagi pegawai yang ditandai sesuai dengan aturan yang adil dan objektif	2	5	4.15	.706
Perusahaan memberikan sanksi disiplin bagi pegawai yang ditandai sesuai dengan aturan yang adil dan objektif	2	5	4.25	.761
Perusahaan mengadakan upacara tahunan untuk menghormati karyawan yang kreatif	2	5	4.24	.649
Perusahaan memberikan sertifikat penghargaan dan pengakuan bagi	2	5	4.32	.628

karyawan yang mengerjakan tugas secara efisien				
Mean total	1,8	5	4,24	0,68

Sumber: lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif

Melalui tabel diatas dapat dilihat hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel Insentif Non-Material. Variabel Insentif Material tersebut menunjukkan nilai total rata-rata sebesar 4,24 dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 5 hal ini menunjukkan bahwa Insentif Non-Material di Bank BTN Jakarta Timur termasuk kategori tinggi

Selanjutnya, peneliti menjabarkan hasil dari analisis statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner yang meliputi nilai minimum, maksimum, *mean*, standar deviasi dari variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Motivasi

Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya memilih pekerjaan ini untuk mencapai gaya hidup tertentu	2	5	4.02	.608
Saya memilih pekerjaan ini karena pendapatan yang diberikan	2	5	4.22	.720
saya bertanya pada diri sendiri, sepertinya saya tidak bisa mengatur tugas penting yang berhubungan dengan pekerjaan ini	2	5	4.32	.694

saya mendapat kesenangan dari mempelajari hal-hal baru	1	5	4.20	.745
karena itu telah menjadi bagian mendasar dari diri saya	1	5	4.11	.800
saya ingin sukses dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan sangat malu pada diri sendiri	2	5	4.12	.705
saya memilih jenis pekerjaan ini untuk mencapai tujuan karir saya	2	5	4.16	.696
Saya mengalami kepuasan dalam menghadapi tantangan yang menarik	2	5	4.26	.674
karena itu memungkinkan saya untuk mendapatkan uang	2	5	4.19	.756
karena itu adalah bagian dari cara yang saya pilih untuk menjalani hidup saya	1	5	4.30	.704
Saya ingin menjadi sangat baik dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan sangat kecewa	2	5	4.24	.698
saya tidak tahu mengapa, saya diberikan kondisi kerja yang tidak realistis	2	5	4.29	.716
Saya ingin menjadi "pemenang" dalam hidup	1	5	4.25	.732
Saya memilih jenis pekerjaan ini untuk mencapai tujuan penting tertentu	2	5	4.16	.696
saya merasa puas ketika saya berhasil mengerjakan tugas yang sulit	1	5	4.22	.764
jenis pekerjaan ini memberikan saya keamanan	1	5	4.29	.760
saya tidak tahu, terlalu banyak yang diharapkan dari kami	2	5	4.31	.675
pekerjaan ini adalah bagian dari hidup saya	2	5	4.26	.674
Mean total			4,21	0,71

Sumber: lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif

Melalui tabel diatas dapat dilihat hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel motivasi. Variabel motivasi tersebut menunjukkan nilai total rata-rata sebesar 4,21 dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 5 hal ini menunjukkan bahwa motivasi di Bank BTN Jakarta Timur termasuk kategori tinggi.

Dan terakhir, peneliti menjabarkan hasil dari analisis statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner yang meliputi nilai minimum, maksimum, *mean*, standar deviasi dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Kinerja

Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dalam bekerja, saya memenuhi aturan dan prosedur organisasi.	1	5	4.12	.673
Hasil kerja saya dapat diandalkan dan dapat dipercaya.	2	5	4.27	.694
Saya menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.	1	5	4.31	.780
Saya teliti dalam melakukan pekerjaan dengan benar untuk pertama kalinya	2	5	4.28	.649
Mean total			4,24	0,69

Sumber: lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif

Melalui tabel diatas dapat dilihat hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kinerja. Variabel kinerja

tersebut menunjukkan nilai total rata-rata sebesar 4,24 dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 5 hal ini menunjukkan bahwa kinerja di Bank BTN Jakarta Timur termasuk kategori tinggi.

F. Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, penulis melakukan pengujian terhadap pengaruh setiap hipotesis yaitu menggunakan *path analysis* (analisis jalur) per variabel yang ada dalam penelitian ini. Pengujian tahap pertama akan dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda melalui *software* SPSS, uji regresi linear berganda dilakukan dalam menguji hipotesis 1 dan 2 untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif Material dan Insentif Non-Material terhadap motivasi.

Dalam tahap kedua, penulis melakukan uji regresi linear berganda dalam menguji hipotesis 3, 4 dan 5 untuk mengetahui pengaruh Insentif Material, Insentif Non-Material dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada tahap ketiga, penulis melakukan uji analisis jalur dalam menguji hipotesis 6 dan 7 untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antara Insentif Material dan Insentif Non-Material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Lanjut pada tahap keempat, penulis melakukan uji sobel pada hipotesis 6 dan 7. Pengujian ini memastikan apakah pengaruh peran motivasi dapat memediasi variabel Insentif Material terhadap kinerja karyawan dan

pengaruh peran mediasi motivasi dalam variabel Insentif Non-Material terhadap kinerja karyawan. Hasil dari keempat uji tersebut penulis jabarkan sebagai berikut:

1. Tahap pertama, uji regresi linear berganda

Sebagai syarat sebelum melakukan uji regresi, peneliti akan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Prasyarat uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Hasil uji dapat dilihat dibawah ini:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji Normalitas ini menggunakan Uji Statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Apabila $Sig. \geq 0,05$ maka dapat dinyatakan berdistribusi normal. Penulis melakukan uji normalitas pada variabel independen dan variabel dependen apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Uji Normalitas Tahap 1

	Unstandarized Residual	Keterangan
<i>Asymp.Sig.</i> (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut $\geq 0,05$. Maka dari itu, dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik multikolinieritas, yaitu korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF seluruhnya ≤ 10 , artinya asumsi model tersebut tidak terkena multikolinieritas. Sebaliknya, apabila nilai VIF seluruhnya ≥ 10 , artinya model tersebut terkena multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas Tahap 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif Material	0.895	1.117	Non Multikolinieritas
Insentif Non-Material	0.895	1.117	Non Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi dan VIF dari variabel Insentif Material dan Insentif Non-Material, masing-

masing memiliki nilai ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada model regresi tersebut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan antara varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Apabila varian dari residual memiliki nilai yang sama maka hal tersebut dinyatakan homoskedastisitas. Sedangkan, apabila varian residual memiliki nilai yang berbeda, maka hal tersebut dinyatakan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penulis melakukan *Uji Glejser* dengan nilai sig. $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas Tahap 1

Variabel	Sig.	Keterangan
Insentif Material	0.873	Non Heteroskedastisitas
Insentif Non-Material	0.703	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian diatas, terdapat dua variabel yaitu Insentif Material dan Insentif Non-Material dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena masing-masing nilai sig. $\geq 0,05$

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya peneliti akan menguji hipotesis 1 dan 2 yaitu variabel Insentif Material dan Insentif Non-Material terhadap motivasi. Hasil dari uji regresi tahap 1 dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Uji Regresi Tahap 1

Model	Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta		
Insentif Material	.746	2.465	.002
Insentif non-Material	.672	2.217	.003
Variabel Dependen: Motivasi			

Sumber: Lampiran 7 Hasil Uji Regresi

Setelah dilakukan pengujian regresi seperti tabel diatas, selanjutnya peneliti perlu untuk mengetahui t tabel yang dilakukan dengan menghitung rumus, sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (a/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 93-4-1) = 1.987290$$

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung insentif material sebesar 2,465 yang mana lebih besar dari T tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai tersebut $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa insentif material memberikan pengaruh terhadap motivasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Insentif Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 1 diterima.**

Selain itu, didapatkan hasil t-hitung Insentif Non-Material sebesar 2,217 yang mana lebih besar dari T tabel dengan nilai signifikansi 0,003 yang berarti nilai tersebut $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa Insentif Non-Material memberikan pengaruh terhadap motivasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Insentif Non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.

Selanjutnya, peneliti akan melakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur berapa besaran persentase yang dimiliki oleh variabel bebas yang mampu mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini akan mendeteksi seberapa besar kemampuan yang dimiliki variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Tahap 1

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.806	2.518

Sumber: Lampiran 7 Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,806, artinya variabel Insentif Material dan Insentif Non-Material secara bersamaan mempengaruhi variabel motivasi sebesar 80,6% sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Tahap kedua, uji regresi linear berganda

Sebagai syarat sebelum melakukan uji regresi, peneliti akan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Prasyarat uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Hasil uji dapat dilihat dibawah ini:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji Normalitas ini menggunakan Uji Statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Apabila $\text{Sig.} \geq 0,05$ maka dapat dinyatakan berdistribusi normal. Penulis melakukan uji normalitas pada variabel independen dan variabel dependen apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Uji Normalitas Tahap 2

	Unstandarized Residual	Keterangan
<i>Asymp.Sig.</i> (2-tailed)	0,216	Normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,216 yang mana nilai tersebut $\geq 0,05$. Maka dari itu, dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik multikolinieritas, yaitu korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF seluruhnya ≤ 10 , artinya asumsi model tersebut tidak terkena multikolinieritas. Sebaliknya, apabila nilai VIF seluruhnya ≥ 10 , artinya model tersebut terkena multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Uji Multikolonieritas Tahap 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif Material	0.800	1.250	Non Multikolinieritas
Insentif Non-Material	0.774	1.293	Non Multikolinieritas
Motivasi	0.710	1.408	Non Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi >0,10 dan VIF dari ketiga variabel, yaitu insentif material, insentif non-Material, dan motivasi masing-masing memiliki nilai ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada model regresi tersebut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan antara varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Apabila varian dari residual memiliki nilai yang sama maka hal tersebut dinyatakan homoskedastisitas. Sedangkan, apabila varian residual memiliki nilai yang berbeda, maka hal tersebut dinyatakan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penulis melakukan *Uji Glejser* dengan nilai sig. $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Variabel	Sig.	Keterangan
Insentif Material	0.839	Non Heteroskedastisitas
Insentif Non-Material	0.671	Non Heteroskedastisitas
Motivasi	0.666	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ketiga variabel yaitu insentif material, insentif non-Material dan motivasi, tidak terjadi heteroskedastisitas karena masing-masing nilai sig. $\geq 0,05$

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya peneliti akan menguji hipotesis 3, 4 dan 5 yaitu variabel Insentif Material, Insentif Non-Material dan motivasi terhadap kinerja. Hasil dari uji regresi tahap 2 dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.19 Uji Regresi Tahap 2

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	Beta		
Insentif Material	.122	2.447	.004
Insentif non-Material	.108	2.183	.002
Motivasi	.209	2.271	.003
Variabel dependen: Kinerja			

Sumber: Lampiran 7 Hasil Uji Regresi

Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > dari t tabel maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y

$$T \text{ tabel} = t (a/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 93-4-1) = 1.987290$$

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung Insentif Material sebesar 2,447 yang mana lebih besar dari T tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti nilai tersebut $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa Insentif Material memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Insentif Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 3 diterima**.

Selain itu, didapatkan hasil t-hitung Insentif non-Material sebesar 2.183 yang mana lebih besar dari T tabel dengan nilai signifikansi 0,002 yang berarti nilai tersebut $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa Insentif Non-Material memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Insentif Non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 4 diterima**.

Selanjutnya, didapatkan hasil t-hitung motivasi sebesar 2,271 yang mana lebih besar dari T tabel dengan nilai signifikansi 0,003 yang berarti nilai tersebut $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 5 diterima**.

Setelah dilakukan uji regresi tahap 2, peneliti akan melakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur berapa besaran persentase yang

dimiliki oleh variabel bebas yang mampu mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini akan mendeteksi seberapa besar kemampuan yang dimiliki variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Tahap 2

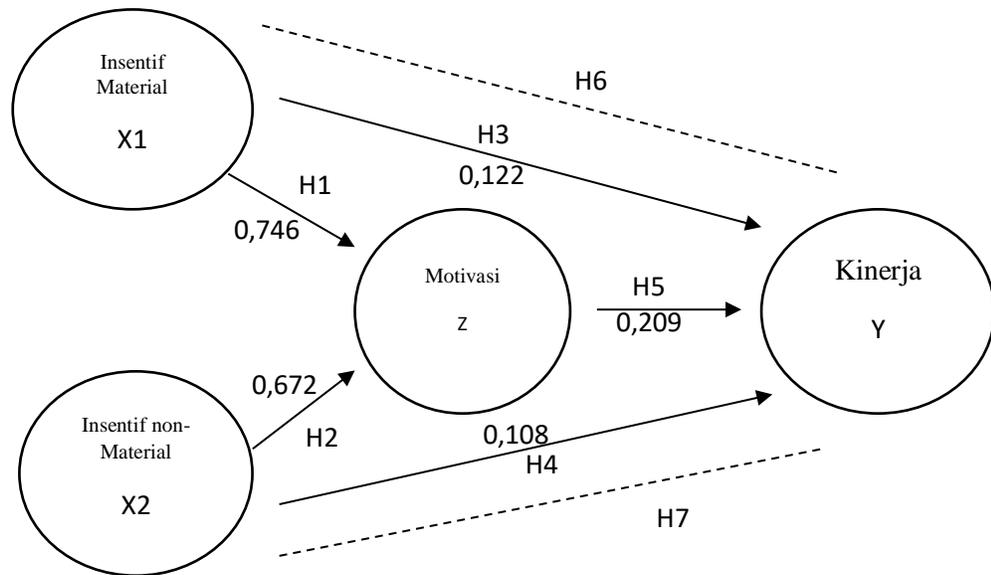
Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.636	1.689

Sumber: Lampiran 7 Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,636, artinya variabel Insentif Material, Insentif Non-Material, dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Tahap ketiga, analisis jalur

Berdasarkan penjabaran diatas, maka diperoleh jalur regresi linear berganda dari variabel independen dan variabel dependen yang dapat dilihat pada kolom *standardized coefficient* (Beta). Dari perhitungan regresi linear berganda tersebut, penulis menggambarkan analisis jalur untuk setiap hubungan dalam variabel yang dirangkum pada gambar berikut:



Gambar 4. 5 Analisis Jalur

Sebelum dilanjutkan untuk menganalisis sobel, peneliti akan memperlihatkan terlebih dahulu dari hasil analisis jalur. Berikut penjabaran dari pengujian analisis jalur:

- Dari hasil analisis jalur diatas, variabel bebas yaitu Incentif Material mampu mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,122. Sedangkan, Incentif non-Material mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,108.
- Untuk pengaruh tidak langsung dari variabel Incentif Material dan non-Material terhadap kinerja melalui motivasi bisa dilakukan dengan cara

perkalian antar *standardized coefficient* (Beta) dari masing-masing variabel yaitu:

$$\text{Beta} = \text{Insentif Material} \times \text{Motivasi}$$

$$= 0,746 \times 0,209$$

$$= 0,155$$

$$\text{Beta} = \text{Insentif non-Material} \times \text{Motivasi}$$

$$= 0,672 \times 0,209$$

$$= 0,140$$

Dari hasil perkalian diatas, dapat diketahui bahwa variabel Insentif Material dan motivasi mendapatkan hasil sebesar 0,155 untuk pengaruh tidak langsung. Sedangkan, variabel Insentif Non-Material dan motivasi mendapatkan hasil 0,140 untuk pengaruh tidak langsung. Berdasarkan penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel bebas memiliki hasil lebih besar dibanding pengaruh langsung.

Selanjutnya, peneliti akan melakukan uji sobel untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel mediasi pada model penelitian ini.

4. Tahap keempat, uji sobel

Tahap uji sobel ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh mediasi pada hipotesis 6 dan 7. Penulis melakukan pengujian ini untuk

memastikan apakah variabel motivasi dapat memediasi pengaruh Insentif Material dan Insentif Non-Material terhadap kinerja, perhitungan uji sobel tersebut penulis jabarkan dalam rumus dibawah ini:

a. Tahap pertama, pengaruh Insentif Material terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Diketahui:

P	: Jalur	SP2	: 0,152
SP	: Standart error	P3	: 0,209
P2	: 0,746	SP3	: 0,071

$$\begin{aligned}
 Sp_{2p3} &= \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2} \\
 &= \sqrt{(0,209)^2 \cdot (0,152)^2 + (0,746)^2 \cdot (0,071)^2 + (0,152)^2 \cdot (0,071)^2} \\
 &= \sqrt{0,043 \cdot 0,023 + 0,556 \cdot 0,005 + 0,023 \cdot 0,005} \\
 &= \sqrt{0,0009 + 0,0027 + 0,00011} \\
 Sp_{2p3} &= \sqrt{0,0038} \\
 Sp_{2p3} &= 0,061
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari rumus Sp_{2p3} ini selanjutnya dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$T \text{ table} = 1.987$$

$$T \text{ hitung} = \frac{0,746 \cdot 0,209}{0,061} = 2,556$$

$$\text{Beta} = \text{Insentif Material} \times \text{Motivasi}$$

$$= 0,746 \times 0,209$$

$$= 0,155$$

Lebih besar dari nilai jalur 0,122

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan sebesar 2,556 yang mana nilai tersebut lebih besar dari T tabel dengan tingkat nilai signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.987 artinya peran variabel mediasi signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa Insentif Material berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan ini dinyatakan **Hipotesis 6 diterima.**

b. Tahap kedua, pengaruh Insentif Non-Material terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Diketahui:

$$P \quad : \text{ Jalur} \quad \quad \quad SP2 \quad : 0,145$$

$$SP \quad : \text{ Standart error} \quad \quad \quad P3 \quad : 0,209$$

$$P2 \quad : 0,672 \quad \quad \quad SP3 \quad : 0,071$$

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \sqrt{(0,209)^2 \cdot (0,145)^2 + (0,672)^2 \cdot (0,071)^2 + (0,145)^2 \cdot (0,071)^2} \\
&= \sqrt{0,043 \cdot 0,021 + 0,451 \cdot 0,005 + 0,021 \cdot 0,005} \\
&= \sqrt{0,0009 + 0,0022 + 0,00010}
\end{aligned}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,0032}$$

$$Sp2p3 = 0,056$$

Berdasarkan hasil dari rumus $Sp2p3$ ini selanjutnya dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$T \text{ table} = 1,987$$

$$T \text{ hitung} = \frac{0,672 \cdot 0,209}{0,056} = 2,508$$

$$\text{Beta} = \text{Insentif Non-Material} \times \text{Motivasi}$$

$$= 0,672 \times 0,209$$

$$= 0,140$$

Lebih besar dari nilai jalur 0,108

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan sebesar 2,508 yang mana lebih besar dari T tabel dengan tingkat nilai signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,987 artinya peran variabel mediasi tersebut signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa Insentif non-Material berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan ini dinyatakan **Hipotesis 7 diterima.**

G. Pembahasan

Pada pembahasan analisis data ini penulis akan menjelaskan tentang hasil yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya. Peneliti menjelaskan hasil analisis data sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Material terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa dari perhitungan pengaruh Insentif Material terhadap motivasi telah diperoleh nilai t -hitung (2.465) > t -tabel (1.987) dan P (0,02) < sig. (0,05), maka H_1 diterima. Dari uji regresi Insentif Material dapat diperoleh nilai beta sebesar 0,746 yang artinya pengaruh tersebut menghasilkan nilai positif. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Insentif Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di Bank BTN Jakarta Timur. Maka, hal ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 1 diterima.**

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif, Insentif Material memiliki angka interpretasi 4,17 yang artinya angka tersebut termasuk kategori tinggi. Hal ini terbukti di Bank BTN Jakarta Timur bahwa semakin tinggi insentif material yang di berikan, maka motivasi akan semakin meningkat.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlina, Jumady, (2021), Henanta, dkk, (2018), Salahuddin, (2019), Sungkono dan Narsiah, (2018), Barusman dan Amelia, (2021) variabel insentif material berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi.

2. Pengaruh Insentif non-Material terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa dari perhitungan pengaruh Insentif Non-Material terhadap motivasi telah diperoleh nilai t-hitung ($2.217 > t\text{-tabel } (1.987)$) dan $P (0,003) < \text{sig. } (0,05)$, maka H2 diterima. Dari uji regresi Insentif Non-Material dapat diperoleh nilai beta sebesar $0,672$ yang artinya pengaruh tersebut menghasilkan nilai positif. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Insentif Non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di Bank BTN Jakarta Timur. Maka, hal ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, Insentif non-Material memiliki angka interpretasi sebesar $4,24$ yang artinya angka tersebut termasuk kategori tinggi. Hal ini terbukti di Bank BTN Jakarta Timur bahwa Insentif Non-Material yang diberikan dapat memotivasi dengan baik. Setiap perusahaan tentunya akan memberikan motivasi terhadap tenaga kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan motivasi tersebut perusahaan tidak akan pernah luput memberikan tanda balas jasa atau insentif kepada karyawannya yang telah mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriani, (2017), Salahuddin, (2019), Sungkono dan Narsiah, (2018), Sinaga, (2020), Tintaubah, (2019), Barusman dan Amelia, (2021) menyatakan bahwa insentif non-Material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa dari perhitungan pengaruh Insentif Material terhadap kinerja telah diperoleh nilai t -hitung (2,447) > t -tabel (1,987) dan P (0,004) < sig. (0,05), maka H_3 diterima. Dari uji regresi Insentif Material dapat diperoleh nilai beta sebesar 0,122 yang artinya pengaruh tersebut menghasilkan nilai positif. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Insentif Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Bank BTN Jakarta Timur. Maka, hal ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 3 diterima.**

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif, Insentif Material memiliki angka rata-rata 4,17 dan kinerja mendapatkan angka 4,24 yang artinya angka tersebut termasuk kategori tinggi. Kinerja karyawan di Bank BTN Jakarta Timur termasuk kategori tinggi karena dipengaruhi oleh faktor pendorong berupa pemberian insentif material bagi karyawan. Dengan semakin meningkatnya pemberian insentif material yang diberikan Bank BTN wilayah 2 Jakarta Timur kepada karyawan akan meningkatkan kinerja SDM tersebut karena karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan dihargai oleh perusahaan sehingga kinerja pun meningkat

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliani dan Windu, (2017), Khan, dkk, (2017), Salu, (2021), Tarigan dan Indriana, (2019),

Astuti, (2021) menyatakan bahwa pengaruh insentif material terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

4. Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa dari perhitungan pengaruh Insentif Non-Material terhadap kinerja telah diperoleh nilai t -hitung (2,183) > t -tabel (1.987) dan P (0,002) < sig. (0,05), maka H_4 diterima. Dari uji regresi Insentif non-Material dapat diperoleh nilai beta sebesar 0,108 yang artinya pengaruh tersebut menghasilkan nilai positif. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Bank BTN Jakarta Timur. Maka, hal ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 4 diterima.**

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif, Insentif non-Material memiliki angka interpretasi 4,24 dan kinerja 4,24 yang artinya angka tersebut termasuk kategori tinggi. Sama halnya seperti pembahasan yang disebutkan sebelumnya jika Insentif Non-Material dapat mempengaruhi kinerja dengan baik. Hal tersebut terbukti di Bank BTN Jakarta Timur bagaimana atasan perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik, salah satunya memberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan dan saran. Selain itu, dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan peluang bagi karyawan yang ingin mengembangkan karirnya.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2021), Tarigan dan Indriana, (2019), Henanta, dkk, (2018), Juliani dan Windu, (2017), Khan, dkk, (2017), Salu, 2(021) menyatakan bahwa insentif non-Material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa dari perhitungan pengaruh motivasi terhadap kinerja telah diperoleh nilai t -hitung (2,271) > t -tabel (1.987) dan P (0,003) < sig. (0,05), maka H_5 diterima. Dari uji regresi motivasi dapat diperoleh nilai beta sebesar 0,209 yang artinya pengaruh tersebut menghasilkan nilai positif. Hal ini dapat dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Bank BTN Jakarta Timur. Maka, hal ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 5 diterima.**

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif, Motivasi memiliki angka interpretasi 4,21 dan kinerja 4,24 yang artinya angka tersebut termasuk kategori tinggi. Dalam perusahaan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi merupakan sebuah kebanggaan untuk diri sendiri, karena dengan hal tersebut karyawan memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini terbukti bahwa karyawan di Bank BTN Jakarta Timur menghasilkan semangat yang tinggi sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Ruhamak, (2017), Tulhusna, dkk, (2018), Sarpong, (2016), Jayaweera, (2015), Nurali, (2018), Sukarji, (2020), Nurlina dan Jumady, (2021), Andayani dan Tirtayasa, (2019), Martin dan Taufiq, (2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja melalui Motivasi

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hasil dari analisis jalur untuk Insentif Material terhadap Kinerja melalui Motivasi telah diperoleh perhitungan tidak langsung mendapatkan hasil sebesar 0,155 lebih besar dari nilai jalur 0,122. Perhitungan uji sobel pengaruh Insentif Material terhadap kinerja melalui motivasi telah diperoleh nilai t-hitung (2,556) yang mana lebih besar dari t-tabel (1,987), maka H_6 diterima. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Insentif Material terhadap kinerja melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Maka, hal ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 6 diterima**.

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif, Insentif Material memiliki angka interpretasi 4,17, Motivasi 4,21 dan kinerja 4,24 yang artinya angka tersebut termasuk kategori tinggi. Hal ini terbukti di Bank BTN Jakarta Timur bahwa Insentif Material mampu mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat kinerja yang lebih rendah untuk kinerja yang lebih tinggi. Hal tersebut terbukti jika pemberian Insentif Material untuk karyawan yang bekerja di Bank BTN Jakarta Timur dapat memotivasi kinerjanya. Bentuk insentif yang

diberikan diketahui dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, seperti biaya transportasi bagi karyawan yang tinggal di daerah jauh.

Hipotesis Nurali, (2018), Sukarji, (2020), Nurlina dan Jumady, (2021), Sukarji, (2020), Wardani dan Aprilia, (2019), Kurniawan, dkk, (2018), Maulidiyah dan Nurhuda, (2020) menyatakan Insentif material berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja.

7. Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja melalui Motivasi

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hasil dari analisis jalur untuk Insentif non-Material terhadap Kinerja melalui Motivasi telah diperoleh perhitungan tidak langsung mendapatkan hasil sebesar 0,140 lebih besar dari nilai jalur 0,108. Perhitungan uji sobel pengaruh Insentif non-Material terhadap kinerja melalui motivasi telah diperoleh nilai t-hitung (2,508) yang mana lebih besar dari t-tabel (1,987), maka H7 diterima. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Insentif non-Material terhadap kinerja melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dinyatakan bahwa **Hipotesis 7 diterima**.

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif, Insentif non-Material memiliki angka interpretasi 4,24, Motivasi 4,21 dan Kinerja 4,24 yang artinya angka tersebut termasuk kategori tinggi. Tujuan dari pemberian Insentif Non-Material ini adalah sebagai faktor pendukung agar karyawan dapat menghasilkan kinerja terbaiknya. Hal ini terbukti jika penghargaan Insentif non-Material atas apa

yang telah dicapai oleh karyawan di Bank BTN Jakarta Timur mampu memotivasi karyawan hingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurali, (2018), Sukarji, (2020)), Syamsudin, dkk, (2018), Wardani dan Aprilia, (2019), Maulidiyah dan Nurhuda, (2020) menyatakan insentif non-Material berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable mediasi.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Insentif non-Material terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BTN Wilayah 2 Jakarta Timur”. Setelah dilakukan pengumpulan data analisis data serta analisis data oleh peneliti, maka diperoleh hasil da ri penelitian sebagai berikut:

1. Insentif Material berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi.
2. Insentif Non-Material berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi.
3. Insentif Material berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. Insentif Non-Material berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
6. Insentif Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.
7. Insentif Non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, berikut beberapa yang disarankan oleh peneliti bagi BANK BTN Jakarta Timur serta bagi peneliti yang akan datang:

1. Bagi BANK BTN Jakarta Timur
 - a. Berdasarkan penelitian, hal yang disarankan oleh peneliti bagi perusahaan yaitu untuk tetap mempertahankan kekonsistenan dalam memberikan penghargaan berupa Insentif Material maupun non-Material karena dalam penelitian ini sudah terbukti memiliki nilai yang erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi karyawan dalam kinerjanya.
 - b. Menambahkan faktor lain selain Insentif Material dan non-Material yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan lebih meningkat.
2. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Diharapkan penelitian selanjutnya data tidak disebarakan dalam bentuk *google form* saja, namun juga dapat disebarakan secara langsung kepada responden agar jangkauan pengambilan sampel lebih baik lagi.
 - b. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang untuk memperluas variabel yang berkaitan dengan faktor pendorong motivasi kerja karyawan dalam perusahaan agar pada hasil penelitian tersebut terdapat nilai perbandingan mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Pelaksanaan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti kesulitan dalam mencari informasi secara detail karena data yang didapatkan hanya dari penyebaran kuesioner saja.
2. Peneliti kesulitan dalam mencari teori utama Insentif Material dan non-Material dikarenakan sedikitnya yang meneliti menggunakan variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S.P. and Kasmiruddin, K., 2017. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arief, R.Z., 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK RO Bangkalan Tahun 2019. *Eco-Socio: Jurnal ilmu dan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), pp.36-42.
- Astuti, W., 2021. PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA INTI PERSADA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Semarak*, 4(3), pp.22-29.
- Balachandar, G., Panchanatham, N., & Subramanian, K. (2011). The impact of material incentives on the motivation of insurance company officers: A developmental perspective. *Journal of Business Management and Accounting*, 1(2), 71-81.
- Barusman, M.Y.S. and Amelia, E., 2021. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
- Çetin, F. and Aşkun, D., 2018. The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*.
- Henanta, N. D., Suharyono, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 41-49.
- Jayaweera, T., 2015. Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), p.271.
- Juliani, T. and Windu, F.S., 2017. Analysis of incentive, work discipline, and education levels that influence employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), pp.355-361.
- Khan, A.A., Abbas, N. and Zaki, K.A., 2017. Effect of incentives based two factor theory on employee performance in telecom sector of Pakistan. *The Nucleus*, 54(3), pp.173-180.
- Kurniawan, A., Yunus, M. and Majid, M.S.A., 2018. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).

- Kusuma, H. Y. (2015). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1).
- Martin, G. and Taufiq, M., 2017, May. PENINGKATAN KINERJA MELALUI INSENTIF DAN KOMUNIKASI YANG DI MEDIASI MOTIVASI BERPRESTASI PADA PT. RAJAWALI NUSINDO AREA JAWA TENGAH. In *PROCEEDINGS* (Vol. 1, No. 1).
- Maulidiyah, N.N. and Nurhuda, C.F., 2020. Peningkatan Motivasi Kerja Berbasis Kompensasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kanwil Surabaya. *ACTIVA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1: April), pp.37-54.
- Narsiah, N., 2018. PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HURIP UTAMA CIKAMPEK. *Value: Journal of Management and Business*, 2(2).
- Nurali, N., 2018. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sedulur Guyub Rukun Pandanwangi Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 1(1), pp.13-24.
- Nurfiani, S., 2017. Pengaruh Insentif Material, Non-Material, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Nurlina, N., & Jumady, E. (2021). The Role of Motivation as Mediating Relationship Between Incentives and Employee Performance. *Jurnal Economic Resource*, 3(2), 44-51.
- Panambunan, R. J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2018). PENGARUH INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON-MATERIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT BPR PRISMA DANA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Paputungan, F.R., 2013. Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Purnama, C., 2016. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv. Cahaya citrasurya indoprima. *Agora*, 4(2), pp.33-39.
- Putra, P.D. and Susanti, F., 2019. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Group Pos Painan.

- Putra, P.D. and Susanti, F., 2019. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Group Pos Painan.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Rahayu, N., 2017. Pengaruh pengetahuan perpajakan, ketegasan sanksi pajak, dan Tax amnesty terhadap kepatuhan wajib pajak. *Akuntansi Dewantara*, 1(1), pp.15-30.
- Ratnasari, I. and Mahmud, A., 2020. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis (JAMIN)*., 2(2), pp.66-79.
- Safitri, R.P., 2018. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), pp.198-202.
- Salahuddin, S., 2019. Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), pp.255-265.
- Salu, E.S., 2021. PENGARUH INSENTIF MATERIAL, NON-MATERIAL TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK SULUTGO CABANG PEMBANTU RANOTANA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Sari, Y. and Al Musadieg, M., 2018. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), pp.83-90.
- Sarpong, L., 2016. Effects of Motivation on the Performance of Employees of Ecobank Ghana Limited. Knust Branch and Stadium Branch. *Journal of Business Theory and Practice*, 4(1), pp.111-124.
- Sinaga, S., 2020. PERANAN BALAS JASA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. SONY GEMERLANG MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), pp.132-144.
- Sirait, A. S., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam. *Jurnal Bening*, Vol. 4(No. 2).

- Sjahruddin, H. and Anisyar, A.N., 2021. Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. (*JMK) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), pp.73-85.
- Sukarji, S., 2020. Mediasi Motivasi Kerja Dalam Menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), pp.162-171.
- Syamsudin, Y.P., Djaelani, A.Q. and Priyono, A.A., 2018. PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Distro Resist Wear Turen Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).
- Tarigan, D.I., 2019. *Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Triastuti, D.A., 2019. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), pp.203-208.
- Tulhusnah, L., Sularso, R. A., & Fathorrazi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN SITUBONDO. *GROWTH*, 16(1), 18-28.
- Wardani, R.A.A., 2019. *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH X MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Yanti, A.S., Bahri, S. and Amini, A., 2020. Bimbingan Teknis, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Kepolisian Resor Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), pp.173-188.
- Yefina, S. (2015). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT IZIN RISET



No. : **19**/S/RLPC.II/IX/2021
Lamp : -
Hal : Pemberian Izin Survey/ Penelitian

Jakarta, 15 September 2021

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan Tamantiro, Kasihan, Bantul
Yogyakarta 55183

Sehubungan dengan surat Saudara nomor : 493/A.4-II/MNJ/VI/2021 tanggal 11 Juni 2021 tentang Izin Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi maka telah diberikan izin kepada :

Nama/NIM : **Farhan Rizqullah / 0170410306**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**
Judul Penelitian : **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan**

untuk melakukan pengumpulan data/ penyebaran kuesioner secara digital di wilayah kerja BTN Kantor Wilayah II terhitung mulai tanggal 13-21 September 2021, sepanjang bahan-bahan atau keterangan/ data yang didapat hanya digunakan untuk kepentingan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan.

Setelah selesai melaksanakan riset/ penelitiannya mahasiswa yang bersangkutan agar dapat memberikan softcopy hasil riset/ penelitian tersebut untuk menjadi masukan bagi kami. Softcopy yang dimaksud dapat dikirim melalui email ke alamat sebagai berikut : RLPC.Wilayah2@btn.co.id

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk
Regional Loan Processing Center Wilayah II

Hermawan Budiwibowo
Regional Loan Processing Center Head

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Pusat
Menara Bank BTN
Jl. Gajah Mada No.1 Jakarta Pusat 10130 Indonesia

T +62 21 633 6789, 633 2666
E csd@btn.co.id
www.btn.co.id

No.NPWP: 01 001 609 5 093 000

LAMPIRAN 2
KUESIONER PENLITIAN

1. Kuisisioner Insentif Material

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikan insentif yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
2	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan terampil yang sepadan dengan kinerja					
3	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan divisinya dan konsisten dengan tingkat kinerja					
4	Perusahaan memberikan uang lembur kepada karyawan setelah jam kerja					
5	Perusahaan memberikan uang transportasi bagi yang tinggal di daerah jauh					
6	Perusahaan memberikan insentif berupa uang kepada karyawan ketika bekerja profesional					

2. Kuisisioner Insentif Non-Material

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk karyawan					
2	Perusahaan memberikan kesempatan dalam menyampaikan keluhan dan saran					
3	Perusahaan menyediakan kantor yang sesuai dan dilengkapi dengan baik untuk karyawan					
4	Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi karyawan sesuai dengan aturan					
5	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan mencakup semua anggota keluarga karyawan					
6	Perusahaan memberikan sanksi disiplin bagi pegawai yang ditandai sesuai dengan aturan yang adil dan objektif					
7	Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan yang ingin mengembangkan karir					
8	Perusahaan mengadakan upacara tahunan untuk menghormati karyawan yang kreatif					

9	Perusahaan memberikan sertifikat penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang mengerjakan tugas secara efisien					
---	--	--	--	--	--	--

3. Kuisisioner Motivasi

Dengan menggunakan skala di bawah ini, tolong tunjukkan sejauh mana masing-masing item berikut sesuai dengan alasan mengapa Anda menjalankan pekerjaan Anda saat ini.

	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memilih pekerjaan ini untuk mencapai gaya hidup tertentu					
2	Saya memilih pekerjaan ini karena pendapatan yang diberikan					
3	saya bertanya pada diri sendiri, sepertinya saya tidak bisa mengatur tugas penting yang berhubungan dengan pekerjaan ini					
4	saya mendapat kesenangan dari mempelajari hal-hal baru					
5	karena itu telah menjadi bagian mendasar dari diri saya					
6	saya ingin sukses dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan sangat malu pada diri sendiri					
7	saya memilih jenis pekerjaan ini untuk mencapai tujuan karir saya					
8	Saya mengalami kepuasan dalam menghadapi tantangan yang menarik					
9	karena itu memungkinkan saya untuk mendapatkan uang					
10	karena itu adalah bagian dari cara yang saya pilih untuk menjalani hidup saya					
11	Saya ingin menjadi sangat baik dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan sangat kecewa					
12	saya tidak tahu mengapa, saya diberikan kondisi kerja yang tidak realistis					
13	Saya ingin menjadi "pemenang" dalam hidup					
14	Saya memilih jenis pekerjaan ini untuk mencapai tujuan penting tertentu					
15	saya merasa puas ketika saya berhasil mengerjakan tugas yang sulit					
16	jenis pekerjaan ini memberikan saya keamanan					
17	saya tidak tahu, terlalu banyak yang diharapkan dari kami					
18	pekerjaan ini adalah bagian dari hidup saya					

4. Kuisisioner Kinerja

	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Dalam bekerja, saya memenuhi aturan dan prosedur organisasi.					
2	Hasil kerja saya dapat diandalkan dan dapat dipercaya.					
3	Saya menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.					
4	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan dengan benar untuk pertama kalinya.					

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS INSTRUMEN

1. INSENTIF MATERIAL

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.325**	.044	.100	.103	.575**
	Sig. (2-tailed)		.002	.676	.338	.325	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.325**	1	.001	.104	.101	.541**
	Sig. (2-tailed)	.002		.994	.321	.334	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.044	.001	1	.142	.055	.227*
	Sig. (2-tailed)	.676	.994		.174	.603	.029
	N	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.100	.104	.142	1	.049	.217*
	Sig. (2-tailed)	.338	.321	.174		.641	.037
	N	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.103	.101	.055	.049	1	.401**
	Sig. (2-tailed)	.325	.334	.603	.641		.000
	N	93	93	93	93	93	93

	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.133	.214*	.079	.124	.037	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.205	.040	.451	.237	.726		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.575**	.541**	.227*	.217*	.401**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.037	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. INSENTIF NON-MATERIAL

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.066	.030	.008	.012	.026	.050	.032	.245*	.333**
	Sig. (2-tailed)		.528	.776	.940	.909	.803	.635	.763	.018	.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.066	1	.089	.025	.261*	.033	.072	.007	.297**	.255*
	Sig. (2-tailed)	.528		.394	.814	.012	.753	.491	.944	.004	.014
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.030	.089	1	.106	.236*	.052	.052	.199	.021	.231*
	Sig. (2-tailed)	.776	.394		.311	.023	.623	.621	.056	.843	.026
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.008	.025	.106	1	.005	.228*	.004	.149	.242*	.250*
	Sig. (2-tailed)										

	Sig. (2-tailed)	.940	.814	.311		.965	.028	.970	.153	.019	.016
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.012	.261*	.236*	.005	1	.211*	.229*	.006	.079	.243*
	Sig. (2-tailed)	.909	.012	.023	.965		.042	.027	.956	.451	.019
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.6	Pearson Correlation	.026	.033	.052	.228*	.211*	1	.044	.087	.136	.350**
	Sig. (2-tailed)	.803	.753	.623	.028	.042		.672	.408	.193	.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.7	Pearson Correlation	.050	.072	.052	.004	.229*	.044	1	.057	.315**	.309**
	Sig. (2-tailed)	.635	.491	.621	.970	.027	.672		.588	.002	.003
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.8	Pearson Correlation	.032	.007	.199	.149	.006	.087	.057	1	.165	.231*
	Sig. (2-tailed)	.763	.944	.056	.153	.956	.408	.588		.114	.026
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.9	Pearson Correlation	.245*	.297**	.021	.242*	.079	.136	.315**	.165	1	.243*
	Sig. (2-tailed)	.018	.004	.843	.019	.451	.193	.002	.114		.019
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.333**	.255*	.231*	.250*	.243*	.350**	.309**	.231*	.243*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.026	.016	.019	.001	.003	.026	.019	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. MOTIVASI

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	TOTAL Y
Y.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.145	.070	.006	.053	.029	.0206	.270**	.009	.018	.034	.119	.040	.103	.061	.114	.071	.112	.317**
		.165	.506	.958	.611	.779	.958	.009	.931	.863	.744	.255	.704	.325	.558	.279	.499	.283	.002
	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.145	1	.274**	.287**	.235*	.036	.089	.075	.235*	.156	.002	.028	.059	.026	.045	.076	.280**	.036	.286**
	.165		.008	.005	.024	.731	.394	.478	.024	.135	.988	.792	.577	.804	.665	.471	.007	.733	.005
	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.3 Pearson Correlation	.070	.274**	1	.101	.093	.014	.029	.115	.097	.279**	.305**	.166	.169	.071	.139	.014	.009	.189	.250*

	Sig. (2- tailed)	.50 6	.00 8		.33 4	.37 5	.8 97	.7 79	.27 1	.35 3	.00 7	.00 3	.1 12	.10 5	.50 0	.18 5	.89 2	.92 9	.0 69	.016
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.4	Pears on Correl ation	.00 6	.28 7**	.10 1	.35 5**	.0 39	.0 97	.04 7	.10 0	.18 1	.02 0	.0 44	.18 3	.22 8*	.14 2	.31 3**	.16 1	.0 59	.294 **	
	Sig. (2- tailed)	.95 8	.00 5	.33 4	.00 0	.7 07	.3 54	.65 4	.33 9	.08 3	.84 7	.6 77	.07 9	.02 8	.17 4	.00 2	.12 4	.5 72	.004	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y5	Pears on Correl ation	.05 3	.23 5*	.09 3	.35 5**	.0 91	.0 01	.12 7	.25 0*	.28 3**	.06 5	.0 89	.02 3	.07 8	.23 7*	.20 0	.24 7*	.1 20	.445 **	
	Sig. (2- tailed)	.61 1	.02 4	.37 5	.00 0	.3 85	.9 90	.22 4	.01 6	.00 6	.53 7	.3 96	.82 5	.45 5	.02 2	.05 4	.01 7	.2 53	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.6	Pears on Correl ation	.02 9	.03 6	.01 4	.03 9	.09 1	.1 51	.18 7	.18 8	.10 9	.10 7	.0 25	.11 9	.02 5	.08 1	.08 6	.02 5	.1 41	.252 *	
	Sig. (2- tailed)	.77 9	.73 1	.89 7	.70 7	.38 5	.1 47	.07 3	.07 2	.29 7	.30 5	.8 13	.25 6	.81 3	.44 1	.41 0	.81 3	.1 79	.015	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.7	Pears on Correl ation	.00 6	.08 9	.02 9	.09 7	.00 1	.1 51	.20 4*	.10 4	.08 8	.00 3	.0 03	.04 1	.06 2	.04 3	.11 0	.03 1	.0 45	.228 *	

	Sig. (2- tailed)	.95 8	.39 4	.77 9	.35 4	.99 0	.1 47		.05 0	.32 1	.40 1	.97 7	.9 78	.69 7	.55 5	.68 2	.29 5	.77 1	.6 66	.028
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.8	Pears on Correl ation	.27 0**	.07 5	.11 5	.04 7	.12 7	.1 87	.2 04 1	.05 8	.16 0	.05 9	.0 26	.07 4	.02 8	.08 4	.10 0	.08 0	.1 38	.240 *	
	Sig. (2- tailed)	.00 9	.47 8	.27 1	.65 4	.22 4	.0 73	.0 50	.57 9	.12 6	.57 3	.8 01	.48 2	.79 1	.42 5	.33 8	.44 6	.1 86	.021	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.9	Pears on Correl ation	.00 9	.23 5*	.09 7	.10 0	.25 0*	.1 88	.1 04	.05 8	.23 3*	.08 5	.2 28 *	.00 8	.07 8	.16 6	.18 7	.16 4	.0 27	.353 **	
	Sig. (2- tailed)	.93 1	.02 4	.35 3	.33 9	.01 6	.0 72	.3 21	.57 9	.02 5	.41 7	.0 28	.93 9	.45 8	.11 3	.07 3	.11 7	.8 00	.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.10	Pears on Correl ation	.01 8	.15 6	.27 9**	.18 1	.28 3**	.1 09	.0 88	.16 0	.23 3*	.20 7*	.0 21	.01 9	.16 8	.01 9	.01 5	.08 8	.0 47	.474 **	
	Sig. (2- tailed)	.86 3	.13 5	.00 7	.08 3	.00 6	.2 97	.4 01	.12 6	.02 5	.04 6	.8 40	.85 9	.10 6	.85 4	.88 5	.40 0	.6 54	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.11	Pears on Correl ation	.03 4	.00 2	.30 5**	.02 0	.06 5	.1 07	.0 03	.05 9	.08 5	.20 7*	.1 1	.18 3	.10 7	.02 0	.09 3	.03 7	.0 33	.230 *	

	Sig. (2- tailed)	.74 4	.98 8	.00 3	.84 7	.53 7	.3 05	.9 77	.57 3	.41 7	.04 6		.1 84	.07 9	.30 5	.85 1	.37 5	.72 2	.7 53	.026
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.12	Pears on Correl ation	.11 9	.02 8	.16 6	.04 4	.08 9	.0 25	.0 03	.02 6	.22 8*	.02 1	.13 9		.20 9*	.01 6	.16 1	.09 6	.07 2	.0 30	.218 *
	Sig. (2- tailed)	.25 5	.79 2	.11 2	.67 7	.39 6	.8 13	.9 78	.80 1	.02 8	.84 0	.18 4		.04 5	.87 8	.12 3	.36 0	.49 3	.7 75	.036
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.13	Pears on Correl ation	.04 0	.05 9	.16 9	.18 3	.02 3	.1 19	.0 41	.07 4	.00 8	.01 9	.18 3	.2 09 *		.33 2**	.10 2	.14 3	.00 0	.0 27	.237 *
	Sig. (2- tailed)	.70 4	.57 7	.10 5	.07 9	.82 5	.2 56	.6 97	.48 2	.93 9	.85 9	.07 9	.0 45		.00 1	.33 0	.17 1	1.0 00	.7 94	.022
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.14	Pears on Correl ation	.10 3	.02 6	.07 1	.22 8*	.07 8	.0 25	.0 62	.02 8	.07 8	.16 8	.10 7	.0 16	.33 2**		.14 7	.17 9	.07 8	.0 66	.360 **
	Sig. (2- tailed)	.32 5	.80 4	.50 0	.02 8	.45 5	.8 13	.5 55	.79 1	.45 8	.10 6	.30 5	.8 78	.00 1		.15 9	.08 7	.45 5	.5 28	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.15	Pears on Correl ation	.06 1	.04 5	.13 9	.14 2	.23 7*	.0 81	.0 43	.08 4	.16 6	.01 9	.02 0	.1 61	.10 2	.14 7		.19 8	.08 5	.1 47	.271 **
	Sig. (2- tailed)																			

	Sig. (2- tailed)	.55 8	.66 5	.18 5	.17 4	.02 2	.4 41	.6 82	.42 5	.11 3	.85 4	.85 1	.1 23	.33 0	.15 9		.05 7	.42 0	.1 59	.009
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.16	Pears on Correl ation	.11 4	.07 6	.01 4	.31 3**	.20 0	.0 86	.1 10	.10 0	.18 7	.01 5	.09 3	.0 96	.14 3	.17 9	.19 8	.1 1	.00 1	.1 58	.208 *
	Sig. (2- tailed)	.27 9	.47 1	.89 2	.00 2	.05 4	.4 10	.2 95	.33 8	.07 3	.88 5	.37 5	.3 60	.17 1	.08 7	.05 7		.99 3	.1 31	.046
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.17	Pears on Correl ation	.07 1	.28 0**	.00 9	.16 1	.24 7*	.0 25	.0 31	.08 0	.16 4	.08 8	.03 7	.0 72	.00 0	.07 8	.08 5	.00 1	.1 1	.0 35	.234 *
	Sig. (2- tailed)	.49 9	.00 7	.92 9	.12 4	.01 7	.8 13	.7 71	.44 6	.11 7	.40 0	.72 2	.4 93	1.0 00	.45 5	.42 0	.99 3		.7 39	.024
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y.18	Pears on Correl ation	.11 2	.03 6	.18 9	.05 9	.12 0	.1 41	.0 45	.13 8	.02 7	.04 7	.03 3	.0 30	.02 7	.06 6	.14 7	.15 8	.03 5	.1 1	.238 *
	Sig. (2- tailed)	.28 3	.73 3	.06 9	.57 2	.25 3	.1 79	.6 66	.18 6	.80 0	.65 4	.75 3	.7 75	.79 4	.52 8	.15 9	.13 1	.73 9		.022
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL L_Y	Pears on Correl ation	.31 7**	.28 6**	.25 0*	.29 4**	.44 5**	.2 52	.2 28	.24 0*	.35 3**	.47 4**	.23 0*	.2 18	.23 7*	.36 0**	.27 1**	.20 8*	.23 4*	.2 38	.1
	Sig. (2- tailed)	.00 2	.00 5	.01 6	.00 4	.00 0	.0 15	.0 28	.02 1	.00 1	.00 0	.02 6	.0 36	.02 2	.00 0	.00 9	.04 6	.02 4	.0 22	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

4. KINERJA

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	TOTAL_Z
Z.1 Pearson Correlation	1	.104	.013	.184	.490**
Z.1 Sig. (2-tailed)		.320	.899	.078	.000
Z.1 N	93	93	93	93	93
Z.2 Pearson Correlation	.104	1	.217*	.050	.593**
Z.2 Sig. (2-tailed)	.320		.036	.631	.000
Z.2 N	93	93	93	93	93
Z.3 Pearson Correlation	.013	.217*	1	.147	.626**
Z.3 Sig. (2-tailed)	.899	.036		.159	.000
Z.3 N	93	93	93	93	93
Z.4 Pearson Correlation	.184	.050	.147	1	.603**
Z.4 Sig. (2-tailed)	.078	.631	.159		.000
Z.4 N	93	93	93	93	93
TOTAL_Z Pearson Correlation	.490**	.593**	.626**	.603**	1
TOTAL_Z Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
TOTAL_Z N	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. UJI RELIABILITAS

1. INSENTIF MATERIAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.867	6

2. INSENTIF NON-MATERIAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	9

3. MOTIVASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	18

4. KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

LAMPIRAN 4 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	31	33.3	33.3	33.3
	26-30 tahun	36	38.7	38.7	72.0
	31-35 tahun	16	17.2	17.2	89.2
	36-40 tahun	10	10.8	10.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	58	62.4	62.4	62.4
	Perempuan	35	37.6	37.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	14.0	14.0	14.0
	S1	71	76.3	76.3	90.3
	S2	9	9.7	9.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	45	48.4	48.4	48.4
	11-15 tahun	18	19.4	19.4	67.7
	6-10 tahun	30	32.3	32.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

STATISTIK DESKRIPTIF

Insentif Material (X1)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X1.1	93	4	1	5	3.86	.064	.618	.382
X1.2	93	4	1	5	4.16	.071	.680	.463
X1.3	93	4	1	5	4.34	.074	.715	.511
X1.4	93	3	2	5	4.34	.076	.730	.532
X1.5	93	4	1	5	4.16	.072	.696	.485
X1.6	93	3	2	5	4.16	.072	.696	.485
Valid N (listwise)	93							

Insentif Non-Material (X2)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X2.1	93	2	3	5	4.10	.061	.591	.349
X2.2	93	3	2	5	4.32	.074	.710	.504
X2.3	93	3	2	5	4.32	.063	.611	.373
X2.4	93	4	1	5	4.22	.075	.720	.518
X2.5	93	4	1	5	4.25	.077	.747	.558
X2.6	93	3	2	5	4.15	.073	.706	.499
X2.7	93	3	2	5	4.25	.079	.761	.579
X2.8	93	3	2	5	4.24	.067	.649	.422
X2.9	93	3	2	5	4.32	.065	.628	.395

Valid N (listwise)	93							
-----------------------	----	--	--	--	--	--	--	--

Motivasi (Y)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Y1	93	3	2	5	4.02	.063	.608	.369
Y2	93	3	2	5	4.22	.075	.720	.518
Y3	93	3	2	5	4.32	.072	.694	.482
Y4	93	4	1	5	4.20	.077	.745	.556
Y5	93	4	1	5	4.11	.083	.800	.640
Y6	93	3	2	5	4.12	.073	.705	.497
Y7	93	3	2	5	4.16	.072	.696	.485
Y8	93	3	2	5	4.26	.070	.674	.454
Y9	93	3	2	5	4.19	.078	.756	.571
Y10	93	4	1	5	4.30	.073	.704	.495
Y11	93	3	2	5	4.24	.072	.698	.487
Y12	93	3	2	5	4.29	.074	.716	.513
Y13	93	4	1	5	4.25	.076	.732	.536
Y14	93	3	2	5	4.16	.072	.696	.485
Y15	93	4	1	5	4.22	.079	.764	.584
Y16	93	4	1	5	4.29	.079	.760	.578
Y17	93	3	2	5	4.31	.070	.675	.456
Y18	93	3	2	5	4.26	.070	.674	.454
Valid N (listwise)	93							

Kinerja (Z)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic

Z1	93	4	1	5	4.12	.070	.673	.453
Z2	93	3	2	5	4.27	.072	.694	.481
Z3	93	4	1	5	4.31	.081	.780	.608
Z4	93	3	2	5	4.28	.067	.649	.421
Valid N (listwise)	93							

LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

TAHAP 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51253831
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.056
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

TAHAP 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0061330
	Std. Deviation	1.38058815
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.060
	Negative	-.077

Test Statistic	.077
Asymp. Sig. (2-tailed)	.216 ^{c,d}

Uji Multikolonieritas

TAHAP 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.054	5.944		6.739	.000		
Insentif Material	.642	.196	.307	3.273	.002	.895	1.117
Insentif Non-Material	.524	.139	.354	3.765	.000	.895	1.117

TAHAP 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.322	3.549		2.063	.042		
Insentif Material	.023	.101	.025	.229	.820	.800	1.250

Insentif Non-Material	.086	.073	.132	1.175	.243	.774	1.293
Motivasi	.176	.051	.404	3.439	.001	.710	1.408

Uji Heteroskedastisitas
TAHAP 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.814	3.720		.219	.827
	Insentif Material (X1)	.020	.123	.018	.160	.873
	Insentif Non-Material (X2)	.033	.087	.043	.383	.703

TAHAP 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	2.684		1.424	.158
	Insentif Material (X1)	.016	.077	.025	.204	.839
	Insentif Non-Material (X2)	.023	.055	.051	.427	.671
	Motivasi(Y)	.018	.041	.056	.433	.666

LAMPIRAN 7
UJI HIPOTESIS

UJI R

TAHAP 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.812	.806	2.518

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2

TAHAP 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.449 ^a	.697	.636	1.689
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), TOTAL_Y, TOTAL_X1, TOTAL_X2

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

TAHAP 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.668	9.420		4.742	.000
	TOTAL_X1	1.428	.152	.746	2.465	.002
	TOTAL_X2	1.158	.145	.672	2.217	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

TAHAP 2

Coefficients^a

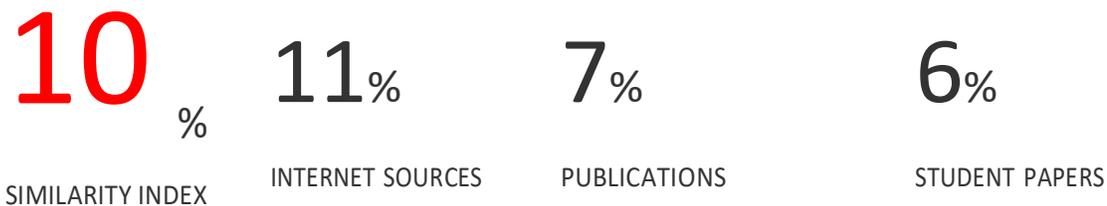
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.213	7.064		1.163	.015
	TOTAL_X1	.433	.174	.122	2.447	.004
	TOTAL_X2	.371	.142	.108	2.183	.002
	TOTAL_Y	.161	.071	.209	2.271	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Z

LAMPIRAN 8
PERSEN PLAGIASI

**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (Studi Pada Karyawan Bank BTN Wilayah 2
Jakarta Timur)**

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id **2** %
Internet Source

2 Repository.umy.ac.id **2**

Internet Source

%

3

repository.unisba.ac.id:8080

Internet Source

1%

4

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1%

5

library.binus.ac.id

Internet Source

1%

6

www.btn.co.id

Internet Source

1%

7

repository.its.ac.id

Internet Source

1%

8

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

1%

9	eprints.undip.ac.id Internet Source	1
10	%	
11	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1
	%	
	repository.umy.ac.id Internet Source	1
	%	

Exclude quotes	OnExclude bibliography	Off
Exclude matches	< 1%	

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, berkat nikmat sehat dan sempatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Isentif Material dan non-Material terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di BANK BTN Wilayah 2 Jakarta Timur” dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi ini ditulis dengan harapan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pemberian insentif agar dapat memotivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan ide pengembangan untuk penelitian yang akan datang.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Rizal Yaya SE., M.Sc., Ph.D., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Retno Widowati PA., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada para mahasiswa Manajemen.

3. Ibu Meika Kurnia Puji RDA, M.Si., Ph. D selaku dosen yang membimbing penulis dari mata kuliah metodologi penelitian sampai penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu selama masa perkuliahan yang Insya Allah akan bermanfaat hinggakananti.
5. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, kemudahan, bantuan serta semangat dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan, tidak lupa harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan.

Yogyakarta,..... 2021

Farhan Rizqullah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
INTISARI.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	11
A. LANDASAN TEORI	11
1. Insentif	11
2. Motivasi	15
3. Kinerja Karyawan.....	19
B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	21
1. Pengaruh Insentif Material Terhadap Motivasi	21
2. Pengaruh Insentif non-Material Terhadap Motivasi.....	22
3. Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja	23
4. Pengaruh Insentif non-Material Terhadap Kinerja	24
5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	24
6. Pengaruh Insentif material Terhadap Kinerja melalui motivasi sebagai mediasi	25

7. Pengaruh insentif non-Material terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi.....	26
C. Kerangka Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Objek dan Subjek Penelitian.....	30
C. Populasi dan Teknik Sampling	30
D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	31
1. Jenis Data	31
2. Metode Pengumpulan Data	31
E. Definisi Operasional.....	32
F. Uji Kualitas Instrumen	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	35
G. Uji Asumsi Klasik	35
1. Uji Normalitas	35
2. Uji Multikolinearitas.....	36
3. Uji Heteroskedastisitas.....	36
H. Uji Hipotesis dan Teknik Analisis Data	37
1. Regresi Linear Berganda.....	37
2. Analisis Jalur (Path Analysis)	38
3. Uji Sobel.....	38
4. Koefisien Determinasi (R ²)	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
1. Profil Perusahaan BANK BTN Jakarta Timur	40
B. Deskripsi Subjek Penelitian.....	41
C. Karakteristik Responden	42
1. Usia Karyawan	42
2. Jenis Kelamin	43
3. Pendidikan.....	44
4. Lama Bekerja	45

D. Uji Kualitas Instrumen	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas.....	51
E. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
F. Hasil Analisis dan Uji Hipotesis	59
1. Tahap pertama, uji regresi linear berganda	60
2. Tahap kedua, uji regresi linear berganda	65
3. Tahap ketiga, analisis jalur.....	70
4. Tahap keempat, uji sobel	72
G. Pembahasan	76
1. Pengaruh Insentif Material terhadap Motivasi	76
2. Pengaruh Insentif non-Material terhadap Motivasi	77
3. Pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja	78
4. Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja	79
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	80
6. Pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja melalui Motivasi	81
7. Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja melalui Motivasi	82
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN.....	84
A. KESIMPULAN.....	84
B. SARAN.....	85
C. KETERBATASAN PENELITIAN.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Gap Riset Insentif Material dan non-Material Terhadap Kinerja Karyawan	5
Tabel 3. 1 Skala Likert	32
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	32
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data	41
Tabel 4. 2 Uji Validitas Insentif Material	47
Tabel 4. 3 Uji Validitas non-Material	48
Tabel 4. 4 Uji Validitas Motivasi	49
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 6 Nilai Jarak	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4. 1 Karakteristik Usia	43
Gambar 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin	44
Gambar 4. 3 Karakteristik Pendidikan.....	45
Gambar 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja	46
Gambar 4. 5 Analisis Jalur.....	71