

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Empiris Pada Distro Resist Wear Turen Malang)

Oleh :

Yusvita Pavita Syamsudin*)

yusvitapavita21@gmail.com

Abdul Kodir Djaelani**)

abdulkodir@gmail.com

Achmad Agus Priyono**)

aapuim@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research aims to know the influence of performance area the effect of Financial Incentives and Non-Financial Incentives to Employee Performance with Motivation as intervening variable in Resist Wear Distro Turen Malang.

This research is Explanatory Research. The research data of performance area, Incentives of Financial and Non Financial on Employee Performance with Motivation as intervening variable, obtained from Resist Wear Distro Turen Malang. Population in this research is all employees of Resist Wear Distro Turen Malang. Data collection are using questionnaire data. Then, the data analysis used instrument test, normalitas test, classis assumption, and hypothesis test.

Based on the finding of this research, it can be concluded that the partiallly financial incentive variable has significant effect on employee performance, non financial incentive has no significant effect on employee performance, motivation has significant effect on employee performance, motivation mediates partially the relationship between financial incentive on employee performance, Motivation perfectly mediates the relationship between non financial incentives on a performance.

Keywords: *Financial Incentives, Non Financial Incentives, Employee Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti berkeinginan punya karyawan yang bekerja dengan baik. Maka perusahaan seharusnya lebih mengedepankan kesejahteraan para karyawan dan tidak bungkam, sebab hal tersebut menjadi penyebab peningkatan kinerja karyawan dan kesetiaan karyawannya serta menjadikan perusahaan mampu bersaing dalam era bisnis global.

Mangkunegara (2001:67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235), adalah “insentif material atau insentif finansial adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235), adalah “insentif non material atau non finansial adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah - hadiah atau anugerah - anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang”.

Robbin (2006: 214) bahwa “motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan”.

Setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau insentif yang merupakan salah satu masalah penting, oleh karena itu dibutuhkan pemenuhan insentif untuk memotivasi para karyawan agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya yang berat.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung insentif finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung insentif non finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui motivasi memediasi hubungan antara insentif finansial terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui motivasi memediasi hubungan antara insentif non finansial terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

PENELITIAN TERDAHULU

Rochmat, Hamid *et al* (2013) menunjukkan “bahwa insentif materiil dan insentif non materiil dengan motivasi sebagai variabel *intervening* berpengaruh pada kinerja karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu”.

Mustika & Yuniawan (2014) menunjukkan “bahwa Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero)”.

Wirayuda, Iss *et al* (2014) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menguji pemberian insentif materiil, insentif non materiil dengan motivasi sebagai variabel *intervening* terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Divisi Industri Hilir Teh (IHT) Sub Unit Cibiru Bandung menunjukkan “bahwa pemberian insentif materiil memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan namun motivasi dapat memediasi hubungan antara insentif materiil terhadap kinerja, sedangkan insentif materiil tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun motivasi memediasi hubungan antara pemberian insentif materiil terhadap kinerja karyawan”.

Cahyani (2015) berdasarkan hasil analisis yang didapatkan, “ada pengaruh positif yang signifikan antara penghargaan finansial dan penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*”.

INSENTIF FINANSIAL

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235), adalah “insentif material atau insentif finansial adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang”.

Menurut Hasibuan (2010:184), “material insentif yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan jaminan sosial”. Insentif finansial yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain: bonus, komisi, profit sharing dan insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial adalah pensiun, pembayaran kontraktual, cuti sakit dan melahirkan, Pemberian rumah dinas, Pengobatan secara cuma – Cuma, Cuti sakit dan melahirkan tetap digaji, Pemberian piagam pembayaran , dan lain – lain.

INSENTIF NON FINANSIAL

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235), adalah “insentif non material atau non finansial adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah - hadiah atau anugerah - anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang”. Insentif non material (non finansial) dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pemberian tanda jasa
2. Pemberian pujian lisan maupun tulisan
3. Ucapan terimakasih secara formal maupun non formal
4. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
5. Pemberian hak apabila meninggal dunia dan lain – lain.

MOTIVASI

Robbin (2006: 214) bahwa “motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan”. Berikut adalah urutan lima kategori secara hirarki dari bawah ke atas (Robbin, 2006:214).

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

KINERJA

Menurut Mangkunegara (2001: 67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

HIPOTESIS PENELITIAN

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Insentif Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Motivasi memediasi hubungan antara Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan.
5. Motivasi memediasi hubungan antara Insentif Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI, DAN WAKTU PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode eksplanator.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Lokasi penelitian ini dilakukan pada Fashion Distro Resist Wear alamat JL. Tirta No.46, Kecamatan Turen, Kabupaten Malang.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2018 sampai April 2018.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan fashion distro Resist Wear yang berjumlah 38 orang.

Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 38 responden yang merupakan keseluruhan dari jumlah populasi.

DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL

Konsep Variabel

1. Insentif Finansial

Insentif finansial atau material insentif yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan jaminan sosial. Hasibuan (2010:184).

2. Insentif Non Finansial

Non material insentif yaitu adanya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan / pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Hasibuan (2010:184).

3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2010:95).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2012:151).

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan akurat, peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu menggunakan data kuisioner sebagai data primer.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis *path* dengan formula sebagai berikut:

1. $Y = a + b X_1 + e$
2. $Y = a + b X_2 + e$
3. $Y = a + b Z + e$
4. $Y = b_1 X_1 + b_2 Z + e$
5. $Y = b_1 X_2 + b_2 Z + e$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam peneltian ini diperoleh hasil bahwa instrument variabel insentif finansial, insentif non finansial, motivasi, dan kinerja karyawan pada Distro Resist Wear Turen Malang adalah valid, karena terbukti bahwa memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, (0,3202) dan juga nilai sig kurang dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar normal atau tidak.

Tabel 4.1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X2	Z	X1	Y1
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	3.1645	3.1645	3.1974	3.2105
	Std. Deviation	.48378	.47319	.51385	.56211
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.151	.120	.118
	Positive	.112	.108	.120	.081
	Negative	-.151	-.151	-.120	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.929	.929	.740	.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.354	.354	.644	.668
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 didapatkan hasil pengujian bahwa Asymp.sig lebih besar dari pada $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.2 Uji Multikolinieritas Model 1

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.452	.259		1.745	.090		
X1	.485	.158	.527	3.076	.004	.229	4.376
X2	.367	.167	.375	2.192	.035	.229	4.376

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah 2018

Tabel 4.3 Uji Multikolinieritas Model 2

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.137	.309		-.443	.661		
X1	.530	.203	.484	2.605	.014	.180	5.559
X2	.085	.204	.073	.417	.680	.201	4.977
Z	.437	.193	.368	2.260	.030	.235	4.264

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari Tabel 4.2 dan 4.3 disimpulkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) memiliki nilai disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10 dan nilai TOL (*Tolerance*) mendekati 1 atau diatas 0,05, maka asumsi tidak terjadi multikolinearitas dan telah terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.4 Uji Heteroskedastisitas Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.369	.200		-1.849	.073
X1	.164	.122	.435	1.348	.186
X2	-.011	.129	-.027	-.083	.934

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data primer diolah 2018

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.149	.257		-.578	.567
X1	.282	.169	.638	1.667	.105
X2	-.131	.170	-.279	-.772	.446
Z	-.068	.161	-.142	-.424	.674

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari hasil uji heteroskedastisitas ketiga variabel dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel independen > 0,05.

Uji Hipotesis

1. Nilai koefisien e_1
nilai $e_1 = \sqrt{(1-R \text{ Square})}$

Tabel 4.6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.770	.26970

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer diolah 2018

Dengan demikian nilai koefisien $e_1 = \sqrt{(1-0,788)} = 0,460$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X_1, X_2 terhadap Z adalah 46%, sementara sisanya 54% adalah variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

2. Nilai koefisien e_2
nilai $e_2 = \sqrt{(1-R \text{ Square})}$

Tabel 4.7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.752	.23561

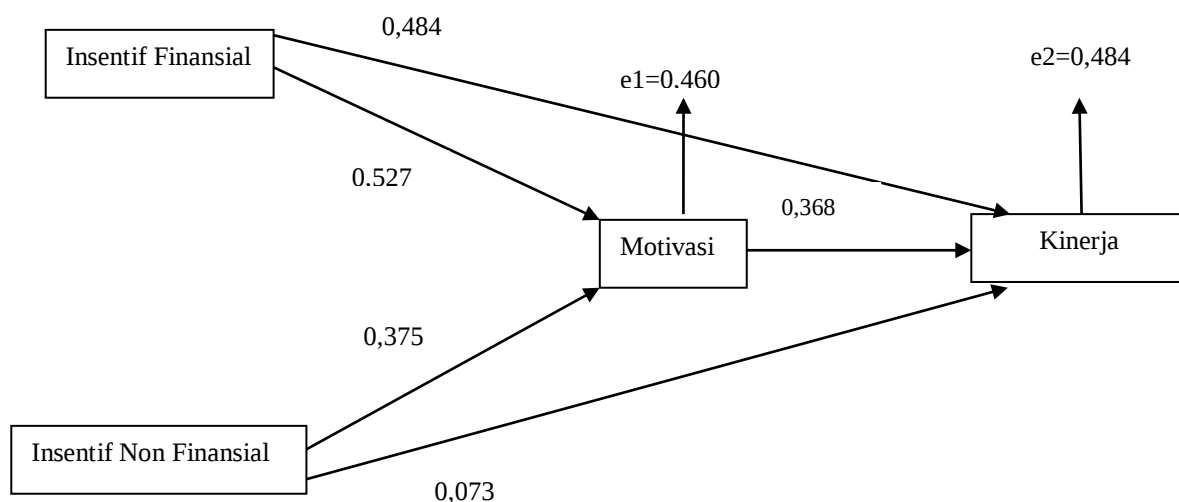
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah 2018

Dengan demikian nilai koefisien $e_2 = \sqrt{(1-0,765)} = 0,484$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X_1, X_2, Z terhadap Y adalah 48,4%, sementara sisanya 51,6% adalah variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

3. Model lengkap kerangka konseptual



Sumber : Data primer diolah 2018

Gambar 4.1 kerangka konseptual

4. Pengaruh langsung dan Tidak langsung (Hipotesis 4)

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut diketahui nilai pengaruh langsung dan nilai pengaruh tidak langsung untuk hipotesis insentif finansial (X_1) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut :

- Pengaruh langsung antara insentif finansial (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,484.
- Pengaruh tidak langsung antara insentif finansial terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening adalah hasil perkalian nilai beta (X_1

terhadap Z) dengan nilai beta (Z) terhadap (Y) sebesar $(0,527 \times 0,368) = 0,194$.

- c) Total pengaruh langsung dan tidak langsung antara insentif finansial (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar $(0,484 + 0,194) = 0,678$.

Dengan demikian variabel motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara insentif finansial terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung $(0,194 < 0,484)$. Hubungan demikian ini dinamakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

5. Pengaruh langsung dan Tidak langsung (Hipotesis 5)

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut diketahui nilai pengaruh langsung nilai pengaruh tidak langsung untuk hipotesis insentif non finansial (X2) sebagai berikut :

- a) Pengaruh langsung antara insentif non finansial (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,073.
- b) Pengaruh tidak langsung antara insentif non finansial terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening adalah hasil perkalian nilai beta (X2 terhadap Z) dengan nilai beta (Z) terhadap (Y) sebesar $(0,378 \times 0,368) = 0,138$.
- c) Total pengaruh langsung dan tidak langsung antara insentif non finansial (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $(0,073 + 0,138) = 0,211$.

Dengan demikian variabel motivasi mampu memediasi hubungan antara insentif non finansial terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung $(0,138 > 0,073)$. Hubungan ini dinamakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*) karena variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membahas dua variabel bebas, satu variabel mediasi dan satu variabel terikat, yaitu:

- a. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel Insentif Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), penelitian ini mendukung penelitian Rochmat, Hamid *et al* (2013), Mustika & Yuniawan (2014), Cahyani (2015). Sedangkan penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Wirayuda, Iss *et al* (2014).
- b. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel Insentif Non Finansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian penelitian Rochmat, Hamid *et al* (2013), Cahyani (2015). Hal tersebut disebabkan karena ditempat penelitian yang kebanyakan responden berjenis kelamin laki – laki dengan tingkat ekonomi di bawah rata – rata dan tidak terlalu mempertimbangkan insentif non finansial karena bagi mereka insentif non finansial hanya bisa memuaskan batin mereka saja tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wirayuda, Iss *et al* (2014).

- c. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), penelitian ini mendukung penelitian Rochmat, Hamid *et al* (2013), Cahyani (2015).
- d. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (Z) tidak mampu memediasi hubungan antara insentif finansial terhadap kinerja. Karena nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dan signifikan maka hubungan yang demikian disebut variabel mediasi partial, penelitian ini menolak penelitian terdahulu Rochmat, Hamid *et al* (2013) dan Wirayuda, Iss *et al* (2014). Hal tersebut disebabkan karena karyawan pada Distro Resist Wear tingkat ekonomi mereka rata – rata menengah kebawah, dan mereka hanya mengacu pada finansial atau uang. Sementara dilihat dari teori Maslow mereka lebih memandang atau mementingkan kebutuhan fisiologi saja. Jika kebutuhan finansial mereka belum terpuaskan maka secara tidak langsung kebutuhan lainnya seperti non fisiologi juga sulit untuk terpuaskan yang mengakibatkan motivasi dalam diri mereka kurang. Kinerja karyawan meningkat disebabkan karena semata – mata dorongan dari insentif finansial saja, karena insentif finansial yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka.
- e. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (Z) mampu memediasi hubungan antara insentif non finansial terhadap kinerja. Karena nilai nilai pengaruh langsung tidak signifikan dan lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, maka hubungan yang demikian disebut variabel mediasi sempurna penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian penelitian Rochmat, Hamid *et al* (2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif non finansial kurang memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dibandingkan dengan adanya motivasi sebagai variabel mediasi. Karyawan disini hanya termotivasi tanpa bisa meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wirayuda, Iss *et al* (2014).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Insentif Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Distro Resist Wear Turen Malang.
- b. Variabel Insentif Non Finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Distro Resist Wear Turen Malang.
- c. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Distro Resist Wear Turen Malang.
- d. Motivasi sebagai Mediasi *Partial* antara Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Distro Resist Wear Turen Malang.
- e. Motivasi memediasi (secara sempurna) antara Insentif Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Distro Resist Wear Turen Malang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Pada faktor insentif finansial masih perlu adanya peningkatan agar bisa menimbulkan motivasi dari dalam diri karyawan dan lebih meningkatkan kinerja dengan hasil yang memuaskan.
- b. Pada faktor non finansial masih perlu adanya peningkatan karena belum bisa meningkatkan kinerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya apabila ingin mengangkat judul yang sama diharapkan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan menambah jumlah sampel penelitian serta menggunakan alat analisis yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Cahyani, M. "Pengaruh Penghargaan Finansial dan Penghargaan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali)."
- Damodar, Gujarati. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi ke Lima. Salemba Empat. Jakarta.
- Damodar, Gujarati. 1995. "Ekonometrika dasar", Erlangga, Jakarta.
- Fauziah, H., et al. (2012). "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung." Jurnal Organisasi dan Manajemen 2(1): 54-66.
- Mustika, S. M. Dan A. Yuniawan (2014). Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kudus), Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Priyono, Agus . 2015. "panduan SPSS uji statistik". Malang
- Rochmat, K. B., et al. (2013). "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja." Jurnal Administrasi Bisnis 1(1): 19-27.
- Sugiyono, D. (2000). "Metode Penelitian." Bandung: CV Alfabeta.
- Syefira, A. (2013). "Analisis Pencatatan dan Pelaporan Belanja Modal Pada Dinas Perhubungan Kota Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(3).
- Triyaningsih, S. (2014). "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta." INFORMATIKA 1(2).



Umar, H. (2000). "Metodologi Penelitian." Gramedia Pustaka Umum, Jakarta

Wirayudha, A., Iss, A., & Abdurrahman, D. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Insentif Non-Material terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi di PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Divisi Industri Hilir Teh (IHT) Sub Unit Cibiru Bandung.

Zaputri, A. R., et al. (2013). "Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Di Surabaya)." Jurnal Administrasi Bisnis 2(2): 174-181.

Yusvita Pavita Syamsudin*) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma
Abdul Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma
Achmad Agus Priyono**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma