

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN CABANG TEMBILAHAN

MEILISA SYELVIANI
meilisasyelviani2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the research is conducted to find an influence of achievement motivation and incentives on employee performance at PT. Pegadaian Branch of Tembilahan. Data analysis used in the research is multiple lineier regression equations. The results of the calculation are $Y = -5.380 + 1.063X_1 + 0.061X_2$. The results of the R Square value are 0.866 or 86.6% and the remaining 13.4% is influenced by other variables not examined. The results of the partial test or t test obtained the value of the achievement motivation variable t count of 4.641 greater with t table of 1.699 then there is a partial effect on the performance at PT. Pegadaian branch of Tembilahan, while the results of the incentive variable from the partial test are t count of 0.335 greater with t table of 1.699 then there is a partial effect on the performance at PT. Pegadaian branch of Tembilahan. While the simultaneous test or F test of the calculated F value of 90.471 F table of 3.30 and a significant value of 0.000 can be said that the variable achievement motivation and influential incentives together with the performance of employees at PT. Pegadaian branch of Tembilahan.

Key words: achievement motivation, incentives and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat adanya pengaruh motivasi berprestasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah persamaan regresi lineier berganda. Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebesar $Y = -5,380 + 1,063X_1 + 0,061X_2$. Hasil nilai R Square 0,866 atau 86,6% dan sisanya 13,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji parsial atau uji t diperoleh nilai dari variabel motivasi berprestasi t_{hitung} sebesar 4,641 lebih besar dengan t_{tabel} sebesar 1,699 maka terdapat perngaruh yang secara parsial terhadap kinerja yang ada pada PT. Pegadaian cabang Tembilahan, sedangkan hasil variabel insentif dari uji parsial adalah t_{hitung} sebesar 0,335 lebih besar dengan t_{tabel} sebesar 1,699 maka terdapat perngaruh yang secara parsial terhadap kinerja yang ada pada PT. Pegadaian cabang Tembilahan. Sedangkan secara uji simultan atau uji F dari nilai F_{hitung} sebesar 90,471 F_{tabel} sebesar 3,30 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berprestasi dan insentif berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.

Kata Kunci : Motivasi berprestasi, insentif, kinerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu aset dari sumber daya manusia yang harus kita jaga. Karena pegawai merupakan ujung tombak untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, institusi, perusahaan dan lain sebagainya. Dengan segala ilmu, pengetahuan serta keterampilan

ataupun skill yang dimiliki pegawai dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sehingga tidak bisa kita pungkiri bahwa pegawai berperan penting dalam meningkatkan pola pikir serta strategi yang akan digunakan dimasa mendatang. Dapat kita bayangkan apa yang terjadi jika pegawai sebagai aset kekayaan namun tidak kita jaga

dan kita kembangkan dengan sebagaimana mestinya, sebuah organisasi dapat tertinggal dalam hal kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian waktu tidak dapat kita bendung perkembangannya.

Dalam proses pencapaian keberhasilan dan tujuan organisasi tersebut, para pegawai juga harus siap berkompetensi untuk mengembangkan yang ada pada dirinya, meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara optimal yang disertai dengan jiwa juang yang tinggi. Tidak hanya pegawai yang harus mengembangkan dirinya, peran pimpinan juga sebagai penentu keberhasilan yang pada akhirnya mampu untuk mendorong terciptasi motivasi berprestasi dari pegawai yang nantinya akan berpengaruh pada perbaikan kinerja (Ratriana, 2015:3).

Iklm organisasi kerja yang kondusif akan mendorong terjadinya motivasi berprestasi kerja yang dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena setiap orang ingin melakukannya. Motivasi berprestasi membuat orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih, agar pekerjaan dan tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan baik. Motivasi berprestasi sendiri menurut Hasibuan (2014:102) yaitu Suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya, bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestise, melainkan untuk mencapai kepuasan di dalam batin individu. Selanjutnya dia juga mengatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, akan senang kalau mereka berhasil memenangkan suatu persaingan. (Goleman, Daniel 2015:150). Seorang pegawai dapat menjadi termotivasi dalam bekerja, jika lingkungan tempat mereka dapat mendukung aktivitas yang dilakukannya. Banyak hal-hal yang dapat membuat seseorang

termotivasi dalam bekerja, seperti adanya perhatian yang tinggi dari atasan, terjalannya komunikasi yang sehat diantara pegawai, dan yang terpenting adanya insentif atau sistem bonus dari organisasi.

Suatu organisasi harus memperhatikan pemberian insentif kepada semua karyawan. Karena, semangat tidaknya pegawai dalam bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterimanya. Apabila insentif yang diterima pegawai tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi prestasi yang dimiliki pada pegawai berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output organisasi dan berimplikasi langsung dengan income yang diterimanya. Selain berguna untuk memotivasi pegawai, insentif juga haruslah diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan motivasi prestasi yang tinggi. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja organisasi. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai memperbaiki kinerjanya karena memiliki harapan memperoleh penghargaan dari organisasi sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi. Menurut Yuniarsih dan Suwasto (2014: 191) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas ataupun kinerja kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (incentive) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja

pegawai. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya pegawai terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja pegawai kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang pegawai terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada pegawai.

Mengacu pada kinerja pegawai yaitu dimana dalam hal ini pegawai PT. Pegadaian cabang Tembilihan telah berlomba-lomba dalam berprestasi untuk mencapai target-target list kerja dan pencapaian yang telah ditetapkan agar dapat mengembangkan PT. Pegadaian cabang Tembilihan. Bentuk pencapaian dari hasil terbaik adalah bahwa pegawai PT. Pegadaian mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya dengan Reward berupa Gaji, Insentif, Kompensasi dan sebagainya. Bekerja keras untuk kemajuan karir dimana pegawai PT. Pegadaian cabang Tembilihan selalu mengerahkan berbagai upaya agar bisa berkontribusi bagi pegawai yang mencari apapun untuk dikerjakan dan berguna bagi PT. Pegadaian cabang Tembilihan dengan cara datang tepat waktu, bertanggung jawab dan bekerja bukan cuma karena uang. Kemudian mengembangkan potensi diri dengan bersikap terbuka terhadap kritikan, orang yang ingin maju harus mempunyai sikap terbuka dalam menerima kritikan. Kesadaran akan pentingnya kerja keras demi pencapaian kinerja yaitu kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil ini harus dilakukan dengan sungguh-sungguh atau usaha keras. Usaha yang dilakukan dengan setengah-setengah tidak akan memberikan hasil yang maksimal atau sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang baik akan dapat diraih jika kerja dilakukan dengan usaha keras dan sungguh-sungguh serta

diselesaikan secara cerdas. Kerja yang dilaksanakan tanpa perhitungan hanya akan menguras tenaga tetapi tidak memberikan hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan perumusan masalah yaitu: "Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Tembilihan?".

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimanakah motivasi berprestasi dan insentif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilihan.

B. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia (SDM) umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2012:95) mengatakan bahwa 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.

Sedangkan menurut Robbins (2011:213) dalam bukunya yang berjudul Perilaku Organisasi, mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jadi suatu motivasi merupakan suatu upaya yang ada pada diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasinya.

Definisi motivasi berprestasi sendiri menurut Hasibuan dalam bukunya pada (2012:102) yaitu Suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya, bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestise, melainkan untuk mencapai kepuasan di dalam batin individu.

Indikator Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai ke arah satu tujuan tertentu yang dapat mengarahkan pegawai agar mau berprestasi, memiliki dorongan untuk berkuasa dan dorongan untuk bekerja sama dengan orang lain sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Indikator yang digunakan (Hasibuan2012:102) adalah memperhitungkan keberhasilan, antara lain :

- a. Mengacu pada kinerja
- b. Mendapatkan hasil yang terbaik
- c. Bekerja keras untuk kemajuan karir
- d. Mengembangkan potensi diri

Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan, pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Manullang, pengertian insetif adalah sarana motivasi/ sarana yang dapat menimbulkan dorongan pada karyawan.

Tujuan Pemberian Insentif

Sesuai dengan penjelasan dari definisi insentif, insentif diberikan berdasarkan prestasi atau produksi dari seorang pekerja.

Berikut ini adalah tujuan pemberian insentif:

1. Tujuan Insentif Bagi Perusahaan

Dari sisi perusahaan, memberikan insentif kepada pekerja bertujuan untuk:

1. Menjaga loyalitas para pekerja berkualitas
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan kata lain hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu, serta meningkatnya penjualan

2. Tujuan Insentif Bagi Pegawai

Dari sisi perusahaan, memberikan insentif kepada pekerja bertujuan untuk:

1. Memperbaiki dan meningkatkan standar hidup dengan adanya penambahan pendapatan selain gaji pokok yang diberikan.
2. Memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja sehingga para pegawai berupaya untuk berprestasi ditempat kerja.

Indikator Pemberian Insentif

Dalam melakukan pemberian insentif, perusahaan memiliki tolak ukur dalam pemberian Insentif, yaitu :

1. Kinerja Pegawai
2. Waktu Kerja Pegawai
3. Senioritas Pegawai
4. Kebutuhan Pegawai
5. Keadilan dan kelayakan
6. Evaluasi Jabatan Pegawai

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan dari pengertian diatas

kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2012:160). Sedangkan Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Indikator Kinerja

faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Motivasi Berprestasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.
2. Diduga Insentif Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.
3. Diduga Motivasi Berprestasi dan Insentif Secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.

Variabel Penelitian

1. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi dan insentif.
2. Variabel dependen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu beralamatkan Jalan Baharuddin Yusuf, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Sedangkan Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Februari sampai Maret 2019.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data Kuantitatif
Menurut Sugiyono (2012: 7) metode kuantitatif ini sering juga disebut sebagai metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan metode discovery. Adapun Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Yaitu data yang diperoleh berupa berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan yaitu berupa angka-angka yang diperoleh di PT, Pegadaian Cabang Tembilahan.
2. Data Kualitatif
Menurut Moleong (2004:3) mengemukakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Pegadaian Cabang Tembilahan tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum PT. Pegadaian Cabang Tembilahan, hasil kuesioner dan data-data lain yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian.

Sumber Data

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2010:74) bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi peneliti memperoleh data primer yang diperoleh dari sumber responden yaitu seluruh pegawai PT. Pegadaian yang berjumlah 31 orang, melalui wawancara pihak pegawai dan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2010:74) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selain itu, peneliti mencari dokumen seputar data yang tersedia di PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang pegawai dan pengambilan sampel dilakukan secara sensus sampling.

Metode Pengambilan Data

Untuk memperoleh data-data tersebut, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Komalasari, dkk (2011:81) angket atau kuesioner sebagai suatu alat pengumpul data dalam assessment non tes, berupa serangkaian yang diajukan kepada responden melalui pemberian sejumlah pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk tabel kuesioner yang berakitan dengan motivasi berprestasi dan insentif pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.

2. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012:31) studi pustaka merupakan kajian teoritis, referensi secara literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Peneliti melakukan penelitian ke perpustakaan dalam rangka mendapatkan buku atau teori-teori yang terkait dengan objek yang di bahas dalam penelitian guna memenuhi kebutuhan penelitian.

Analisis Data

Untuk memudahkan dalam menganalisa data pembahasan dalam penelitian ini maka dalam pengolahan data dan analisa data penulis menggunakan SPSS.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengertian Uji validitas merupakan suatu pengukuran untuk menunjukkan tingkatan kevalidan atau keabsahan sebuah instrument dan Instrumen dikatakan valid jika nilai validitas nya tinggi.

b. Uji Reliabilitas

Pengertian Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang dapat

dipercaya atau diandalkan jika nilai reliabilitas nya tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Uji normalitas dikatakan terpenuhi apabila jika dilihat kurva yang menyebar di sekitar diagram.
- b. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari R^2 maka terjadi multikolinearitas.
- c. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya), selain itu model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.
- d. Uji Heteroskedastisitas
Maksud dari Uji ini adalah Jika hasil uji heteroskedastisitas terdapat pola yang tidak teratur berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Motivasi berprestasi (X1) dan variabel insentif (X2) terhadap kinerja (Y). Model sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Dimana :

Y = Nilai Dependen (Kinerja)
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi

x1 = Nilai Variabel 1 (Motivasi Berprestasi)
x2 = Nilai Variabel 2 (insentif)

4. Uji Hipotesis

- a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinan dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar sumbangan fase (dalam persentase) variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Jika r^2 yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaiknya r^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan menggunakan rumus, yaitu:
Rumus = $R^2 \times 10$
- b. Uji t (Uji Parsial)
Uji t dilakukan untuk memperkuat hasil analisis dari korelasi product moment, dilakukan uji signifikan terhadap hipotesis yang diajukan dimana:
Uji signifikan menggunakan uji t, sebagai berikut:
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = Koefesien Korelasi
n = Jumlah subjek penelitian

t = t_{hitung} , mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan atau dk = n - 2.

- c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)
Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2005:84) "Uji F pada

dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent". Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} berdasarkan ketentuan:
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 di terima

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil analisa validitas bahwa nilai korelasi untuk tiap item lebih besar dari 0,355. Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,355. Maka semua item dalam penelitian uji reliabilitas ini dapat diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dalam penelitian ini penyebaran titik kurva menyebar disekitar diagram dan mengikuti garis lurus dapat disimpulkan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari hasil uji multikoliniearitas dalam penelitian ini diketahui nilai

VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini diketahui nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.001 angka tersebut terletak pada interval 1.533 – 2.447 sehingga data menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini terlihat gambar dari variabel motivasi berprestasi dan insentif terdapat pola yang tidak teratur berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas. Dan gambar dari variabel kompetensi terdapat pola yang tidak teratur berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

$Y = -5,380 + 1,063X_1 + 0,061X_2$

a. $Y = -5.380$ artinya apabila PT. Pegadaian Cabang Tembilahan tidak memperhatikan motivasi berprestasi dan insentif, maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar -5.380.

b. $1,063X_1$ artinya jika variabel motivasi berprestasi meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1% yaitu sebesar 1,063.

c. $0,061X_2$ artinya jika variabel insentif meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1% yaitu 0,063.

4. Uji Hipotesis

- a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,866 atau 86,6% dari variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi berprestasi (X1) dan insentif (X2) sedangkan sisanya 13,4% dijelaskan oleh variabel yang lain.
- b. Uji Parsial t
Berdasarkan hasil uji parsial t menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X1) mempunyai t_{hitung} 4,641 sebesar dengan t_{tabel} 1,699. Jadi t_{hitung} 4,641 > t_{tabel} 1,699 atau terdapat nilai sig 0,000, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dan variabel insentif (X2) mempunyai t_{hitung} 0,335 sebesar dengan t_{tabel} 1,699. Jadi t_{hitung} 0,335 < t_{tabel} 1,699 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
- c. Uji Simultan F
Berdasarkan hasil uji simultan F menunjukkan variabel motivasi berprestasi (X1) dan insentif (X2) secara simultan pada tabel diatas diperoleh F_{hitung} yaitu 90,471 yang mana F_{tabel} dari df1, df2 31 adalah 3,30, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 90,471 > 3,30. Dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000) < 0,05 ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel independen terhadap variabel dependen pada PT.Pegadaian Cabang Tembilahan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh $Y = -5.380 + 1.063 (X1) + 0.061 (X2)$. Dimana Y merupakan variabel terikat yaitu kinerja dengan nilai konstanta (a) sebesar -5,380 yang artinya apabila PT. PegadaianCabang Tembilahan tidak memperhatikan motivasi berprestasi dan insentif, maka kinerja yang dihasilkan akan berkurang sebesar -5,380. Adapun koefisien regresi dari (X1) adalah 1,063 artinya jika variabel motivasi berprestasi meningkat sebesar 1% maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 1% yaitu 1,063 dan koefisien regresi dari (X2) adalah 0,061 artinya jika variabel insentif meningkat sebesar 1% maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 1% yaitu 0,061. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi berprestasi dan insentif dengan kinerja. Semakin besar motivasi berprestasi dan insentif maka kinerja akan meningkat.
2. Koefisien determinasi (R^2) antara variabel motivasi berprestasi dan variabel insentif terhadap kinerja sebesar 0,866 atau 86,6% sedangkan sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti disiplin, iklim organisasi, Deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja dan sebagainya.
3. Berdasarkan dengan pengujian validitas bahwa variabel Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh sebesar t_{hitung} 4,641 dengan t_{tabel} sebesar 1,699, Sedangkan variabel insentif mempunyai pengaruh sebesar t_{hitung} sebesar 0,335 dengan t_{tabel} sebesar 1,699. Berdasarkan hasil t_{hitung} pertama terdapat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

maka hipotesis pertama terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Tembilahan. Berdasarkan hasil t_{hitung} kedua terdapat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis kedua terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.

- Hasil perhitungan pada uji F (simultan) bahwa motivasi berprestasi dan insentif secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar. Nilai dari F_{hitung} sebesar 90,471 F_{tabel} sebesar 3,30. Nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan ($0,000^b$) $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel motivasi berprestasi (X1) dan insentif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.

Saran

Saran-saran yang di ajukan adalah sebagai berikut:

- Diharapkan kepada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan mampu meningkatkan motivasi berprestasi dan insentif yang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan Kinerja .
- Peneliti yang akan datang dan masih dalam tema yang sama dengan penelitian ini dapat membandingkan antar objek penelitiannya. Serta optimalisasi variabel dengan cara memperbanyak jumlah indikator sesuai dengan yang terdapat dalam teori supaya tiap variabel dapat dijelaskan secara detail.
- Perlu diperhatikan oleh PT. Pegadaian Cabang Tembilahan bahwa didalam penelitian ini motivasi berprestasi dan insentif mempunyai pengaruh yang cukup besar oleh karena itu, yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Engkoswara. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Ferdinand. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi. Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang. 2014.
- Gibson, J.L. Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta. 2012.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Goleman, Daniel. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2015.
- Guritno, Bambang dan Waridin. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan. Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. 2012.
- Handoko T, Hani. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Yogyakarta: Kanisius. 2014.
- Hasibuan, Melayu S.P. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Hardiyanto, Yudi. dkk. "Perancangan dan Pembuatan Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Pemasaran dengan Metode Balanced Scorecard Studi Kasus PT. Semen Gresik". Jurnal. 2010.
- Jackson. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. 2014.
- Khan et al. The Environmentalist. 23: 137-144. Document reference. 2012.
- Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2013.
- Mangkuprawira. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi: Yogyakarta. 2012.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya

- Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. 2014.
- Mcclelland. Sexuality Education and Desire: Still Missing after All These Years. Harvard Educational. 2010.
- Moleong, J. Lexi. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. 2013.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta. 2011.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). 2011.
- Simamora, Henry. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher. 2012.
- Somantri. Dasar-dasar Metode Statistika Untuk. Penelitian. Bandung : Pustaka Setia. 2011.
- Sugiyono. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta. 2014.
- Sujarwo. Department of Agricultural Economics. University of Brawijaya. 2013.
- Sunyoto, Danang. Analisis regresi untuk uji hipotesis. Yogyakarta. 2011.
- Swanson, ER. Working With Other Disciplines. American of Journal. 2010.
- Stewart & William B. Cash. Jr. Interviewing: Principles & Practices. Jakarta: Salemba. 2012.
- Usman. Manajemen. Jakarta : Erlangga. 2013.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press. Adisasmita. 2010.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. Manajemen. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta. 2016.
- Winkel. Psikologi Pengajaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama. 2014.
- Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Pustaka Pelajar. 2010.
- Zenzen, G Thomas. Achievement Motivation. Investigation Advisor The Graduate College University of Winsconsin-Stout. 2013.
- Penelitian Terdahulu
- Haryanti. Titik. 2017. Jurnal Ippmunindra Vol 4 No. 1. 2017.
- Yang berjudul Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. Journal Of Education adalah Jurnal yang dikeluarkan oleh Pusat Kajian Ekonomi (PUSKANOMI) Universitas Indraprasta PGRI.
- Ratriana. Rani Dian. 2015. Skripsi Yang Berjudul "Pengaruh Kepemimpinan. Iklim Organisasi. Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Pada Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) Kota Semarang". Universitas Diponegoro. Semarang.
- Syaripuddin. Jasman. 2011. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. No. 8. 2011. Yang Berjudul Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
- Perundang-undangan
- Peraturan OJK No. 31/POJK.05/2016 tentang Usaha Pergadaian
- UU No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan
- Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 tentang Fidusia
- Undang-Undang No. 9 Tahun 2006 dan perubahannya
- UU No. 9 Tahun 2011 tentang Resi Gudang
- Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2011 tidak menunjuk pada usaha pergadaian secara umum namun khusus ditujukan untuk mengatur PT. Pegadaian sebagai usaha pergadaian pemerintah