

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH KOTA LANGSA**

**M. Raihan Idris Pasaribu<sup>1\*</sup>, Zulkarnen Mora<sup>2</sup>, Dhian Rosalina<sup>3</sup>**

<sup>1\*,2,3</sup>) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Langsa  
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416  
e-mail: raihanpsb@gmail.com<sup>1\*)</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Sampel yang digunakan sebanyak 48 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan  $Y = 1,629 + 0,544X_1 + 0,204X_2$ . Hasil uji t menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Hasil uji F menyatakan motivasi kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Hasil uji koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ) diperoleh nilai 0,390 atau sebesar 39,0% motivasi kerja dan insentif dapat menjelaskan variabel kinerja sementara sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain seperti profesionalisme dan budaya organisasi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of work motivation and incentives on the performance of Pegadaian Syariah employees in Langsa City. The sample used was 48 respondents. The data analysis method used multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination test. The results of this study show  $Y = 1.629 + 0.544X_1 + 0.204X_2$ . The results of the t test stated that work motivation had a positive and significant effect on performance and incentives had a positive and significant effect on the performance of the Langsa City Sharia Pawnshop employees. The results of the F test state that work motivation and incentives simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Langsa City Sharia Pawnshop employees. The results of the coefficient of determination test ( $Adjusted R^2$ ) obtained a value of 0.390 or 39.0% work motivation and incentives can explain the performance variable while the remaining 61% is influenced by other variables such as professionalism and organizational culture.

**Keywords:** Work Motivation, Incentives, Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari organisasi yang paling dominan dalam menentukan apakah sukses atau tidaknya perusahaan dalam tujuan yang perusahaan itu tentukan. Dalam pencapaian suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas dan pemberdayaan yang bekerja di suatu organisasi tersebut. Dengan begitu asset yang terpenting di dalam perusahaan adalah karyawan, dalam hal tersebut untuk melakukan proses operasional karyawan sangat

diperlukan. Pada suatu perusahaan, yang menjadi mesin didalam perusahaan adalah karyawan selain dari mesin teknologi dimana sangkut paut kegiatan dalam hasil yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah suatu perilaku yang diperlihatkan setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan posisi kerjanya dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat berpengaruh besar dalam menentukan kinerja karyawan yang semakin menunjukkan perkembangannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan instansi inginkan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu usaha memberikan daya pendorong untuk meningkatkan keinginan kerja seorang agar mau bekerja sama dengan tim kerja, bekerja sesuai tujuan, dan terintegrasi dengan segala usaha yang dicapai untuk mendapatkan kepuasan. Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Selain motivasi kerja, salah satu faktor lainnya adalah faktor insentif. Insentif merupakan salah satu apresiasi atau reward yang digandengkan dengan prestasi kerja yang mana semakin tinggi tingkat prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang akan diperoleh.

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1150, gadai adalah suatu hak yang diperoleh seseorang yang berpiutang atas suatu barang bergerak yang diserahkan kepadanya oleh seorang yang berutang atau oleh seorang lain atas namanya, dan memberikan kekuasaan kepada orang yang berpiutang itu untuk mengambil pelunasan dari barang tersebut secara didahulukan dari pada orang-orang berpiutang lainnya. Tugas pokok Pegadaian adalah membagikan uang pinjaman atas dasar hukum gadai dan usaha-usaha lain yang berhubungan dengan tujuan pegadaian atas dasar materi. Pegadaian Syariah hadir di Indonesia untuk membentuk unit layanan gadai syariah di beberapa kota di Indonesia. Adapun yang termasuk yaitu Pegadaian Syariah Kota Langsa. Pegadaian Syariah Kota Langsa saat ini merupakan salah satu unit yang berada di Indonesia, maka tentunya Pegadaian Syariah Kota Langsa dituntut untuk selalu melayani dengan baik dan maksimal seluruh nasabah yang membutuhkan pelayanan mereka. Selain itu Unit Pegadaian Syariah (UPS) Kota Langsa terbagi menjadi lima yaitu UPS Langsa Baro, UPS Langsa Barat, UPS Langsa Timur, UPS Idi, dan UPS Perlak.

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan di Kantor Pegadaian Syariah Kota Langsa dengan ibu Nining Purnama Sari sebagai wakil pimpinan cabang mengatakan dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab beberapa karyawan yang menyelesaikan tepat waktu (*Personal Communication*, 27 Desember 2021). Namun, jika dilihat dari mereka menyelesaikan tugas tersebut kurang termotivasi. Terlihat dari beberapa karyawan yang keluar masuk saat jam kerja. Hal tersebut karena atasan kurang memberikan perhatian terhadap karyawan, seperti setelah karyawan selesai melaksanakan tugas tambahan, atasan tidak pernah memberikan masukan atas hasil pekerjaan karyawan tersebut sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja, dengan begitu kinerja karyawan tersebut menurun.

Selain itu, insentif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Pegadaian Syariah Kota Langsa, pemberian bonus atau insentif diberikan sesuai dengan target yang karyawan capai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa, pemberian insentif atau bonus belum sebanding atas apa yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga karyawan tidak bekerja dengan nyaman. Pada saat karyawan bekerja di lapangan bonus yang diterima tidak sebanding dengan target yang karyawan capai. Hal tersebut membuat karyawan kurang termotivasi dan tidak maksimal dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa, (2) untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa, dan (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa.

### 1.1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dan Sylvia (2019), motivasi merupakan dorongan seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan aktif sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Menurut Abraham Maslow dalam Purwanti (2019) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisiologis  
Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dimana yang didalamnya terdapat kebutuhan manusia paling dasar seperti makan, minum, sandang dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan dimana tempat tinggal disekitar terhindar dari bahaya kriminal, bencana dari alam, penyakit.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan kasih sayang merupakan dimana individu menginginkan akan rasa kasih sayang dan sahabat dan kebutuhan untuk lebih dekat dengan keluarga.
5. Kebutuhan akan harga diri
6. Kebutuhan akan harga diri merupakan kebutuhan yang diinginkan individu dimana kebutuhan ini individu harus diakui diperhatikan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.
7. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri atau perwujudan diri  
Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri merupakan kebutuhan dimana pada diri seseorang ingin mengupgrade dirinya agar mencapai tujuan atau potensi yang ia inginkan.

### 1.2. Insentif

Menurut Manik dan Syafrina (2018), insentif ialah motivasi yang berupa uang dan pemberiannya diserahkan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat bekerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian dan Sondang (2015), indikator insentif yaitu:

1. *Piecework*  
*Piecework* merupakan suatu produk unit yang diserahkan sebagai upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha yang ditentukan perusahaan.
2. Bonus  
Bonus merupakan suatu gift yang diterima karyawan yang telah berkontribusi dan mencapai target atau tujuan perusahaan.
3. Komisi  
Komisi merupakan suatu target yang di capai karyawan dan target tersebut menguntungkan perusahaan tersebut.
4. Kematangan  
Kematangan merupakan bentuk tenaga kerja yang fokus dirinya hanya untuk satu bidang saja dan tidak ingin menjadi bagian atasan.

### 1.3. Kinerja

Menurut Siagian dan Sondang (2017), kinerja karyawan adalah evaluasi kerja secara pribadi maupun kelompok didalam suatu instansi agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) indikator dari kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja merupakan suatu sikap atau konsistensi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang tepat.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja merupakan cara seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lama pada hari tersebut.
3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan metode karyawan lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan tidak ada satupun kesalahan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan konsentrasi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan insentif yang mempengaruhi kinerja. Objek dari penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pegadaian Syariah Kota Langsa yang berlokasi di Jalan Cut Nyak Dhien, Gampong Jawa, Langsa, Kota Langsa Aceh 24416 dan penelitian ini berlangsung selama 6 bulan dari November 2021 sampai dengan April 2022.

### 2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa yang berjumlah 48 orang yang terdiri dari UPS Langsa Baro, UPS Langsa Barat, UPS Langsa Timur, UPS Idi, dan UPS Perlak. Dalam penelitian ini digunakan teknik *non probability sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang.

### 2.3. Metode Analisis Data

Model persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstan
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi X<sub>2</sub>
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Insentif

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan teknik analisis sebagai berikut :

1. Uji t  
Dasar pengambilan keputusan:
  - a. H<sub>0</sub> diterima jika t<sub>sig</sub> > α 5% (0,05)
  - b. H<sub>a</sub> diterima jika t<sub>sig</sub> < α 5% (0,05)
2. Uji F  
Dasar pengambilan keputusan:
  - a. H<sub>0</sub> diterima jika F<sub>sig</sub> > α 5% (0,05)
  - b. H<sub>a</sub> diterima jika F<sub>sig</sub> < α 5% (0,05)
3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika R<sup>2</sup> semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah, sebaliknya Jika R<sup>2</sup> semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi (Sujarweni, 2015).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

| Coefficients <sup>a</sup> |                                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | Model                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                     | 1.629                       | .811       |                           | 2.009 | .051 |
|                           | Motivasi Kerja                 | .544                        | .112       | .560                      | 4.849 | .000 |
|                           | Insentif                       | .204                        | .096       | .244                      | 2.112 | .040 |
|                           | a. Dependent Variable: Kinerja |                             |            |                           |       |      |

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 1,629 + 0,544 X_1 + 0,204 X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Arti dari model persamaan regresi linear berganda di atas adalah :

1. Konstanta sebesar 1,629 mengandung arti bahwa kinerja (Y) apabila variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) bernilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,544. Hal ini berarti variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa akan meningkat sebesar 0,544 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi insentif ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,204. Hal ini berarti variabel insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Artinya jika insentif ( $X_2$ ) dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa akan meningkat sebesar 0,204 dengan asumsi variabel lain tetap.

#### 3.1. Hasil Uji t

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 > 0,05$  dengan nilai sebesar 4,849 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa.
2. Hasil nilai signifikan variabel insentif sebesar  $0,040 > 0,05$  dengan nilai sebesar 2,112 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian faktor insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa.

#### 3.2. Hasil Uji F

Hasil uji F dapat dijelaskan bahwa nilai sebesar 16.040 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Dengan demikian faktor motivasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

#### 3.3. Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,390 atau sebesar 39,0%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa sebesar 39,0% sementara sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

| Model Summary <sup>b</sup>                                            |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1.                                                                    | .645 <sup>a</sup> | .416     | .390              | .31474                     |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja                                        |                   |          |                   |                            |

### 3.4. Pembahasan

Penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Hasil nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Oktrima (2021) "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. AMYTHAS EXPERTS & ASSOCIATES JAKARTA SELATAN".
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Hasil nilai signifikan sebesar  $0,040 < 0,05$  yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marceline, Simanjuntak, Lorenza, dan Albert (2021) "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI".
3. Pengaruh motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja. Hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, dan insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas, Swasto, dan Mukzam (2013) "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan, Malang".

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Dengan begitu atasan sudah selayaknya memberikan apresiasi atas kinerja karyawannya.
2. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Dengan memberikan insentif yang sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat dan termotivasi untuk mencapai target yang diberikan.
3. Motivasi kerja dan insentif secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa. Apabila motivasi kerja dan insentif sudah sesuai dengan karyawan harapkan tersebut maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja yang baik dan mencapai target sesuai yang diharapkan instansi.

### 4.2 Saran

Saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja.
2. Perusahaan seharusnya melakukan peninjauan ulang insentif agar sesuai dengan kinerja karyawan. Sehingga karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan menanamkan rasa kepercayaan kepada karyawan.
3. Bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan untuk melihat tentang pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Langsa,

diharapkan agar peneliti lain menggunakan jumlah sampel dan variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.

## REFERENSI

- Hasibuan, J. S. , Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2 (1), 134-147
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Ketentuan Mengenai Gadai*. Bab XX Pasal 1150-1161
- Manik, S., dan Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- Mangkunegara, A, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marceline, C dan Simanjuntak, D, C, Y. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557-564.
- Ningtyas, L, C., Swasto, B., Mukzam, M, J. (2013). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kanyutan, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 110-117.
- Purwanti, Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Studi Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 40-51.
- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(3), 1–16.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahyudi., Oktrima B. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. AMYTHAS ESPERTS & ASSOCIATES JAKARTA SELATAN, *Jurnal Ilmiah Suara Manajemen*, 1(1), 29-44.