

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)

(The influence of financial rewards and non financial rewards to employee performance through work motivation as an intervening variable (study on permanent employees of PT. Adira Finance branches negara-bali city)

Mega Ayu Dwi Cahyani, Chairul Soleh, Ema Desia Prajitiasari
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
e-mail: megaayu44@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial dan penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Adira Finance (Studi pada karyawan tetap PT. Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali). Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Adira Finance cabang kota negara. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20 menunjukkan bahwa : 1) Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali; 2) Penghargaan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali; 3) Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali; 4) Penghargaan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali; 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Adira Finance cabang Kota Negara-Bali; 6) Penghargaan finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali; 7) Penghargaan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali.

Kata Kunci: Penghargaan Finansial, Penghargaan Non Finansial, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analysis the influence the reward financial and reward non financial againts employee performance through motivation labor as variable intervening on PT Adira Finance (Study on permanent employees of PT Adira Finance branches negara-bali city). The approaches used in this research are quantitative. The population in this research is permanent employees of PT Adira finance the branches negara-bali city. Sampling method used is satured sample or census with the number of respondent as many as 40 people. The variable used namely variable as much as 4. Data analysis method used is lane analysis. The test results and data analysis with spss 20 shows that. 1) Financial reward influential positive and significantly to permanent employees motivation work PT adira finance the branch negara-bali city. 2) Non Financial reward influential positive and significantly to permanent employees motivation work pt adira finance the branch negara-bali city.3) Influential financial reward positive and significant on performance of permanent workers PT adira Finance negara-bali city branch. 4) Influential non financial reward positive and significant on performance of permanent workers PT adira Finance negara-bali city branch. 5) Influential motivation positive and significant on performance permanent employees PT adira finance branches negara-bali cit. 6) The award financial influential on the performance employee through motivation permanent employees pt adira finance branches negara-bali city. 7) The award non financial influential on the performance employee through motivation permanent employees pt adira finance branches negara-bali city.

Keywords: Financial Rewards, Non Financial Rewards, Work Motivation and performance of employee

Pendahuluan

Di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk selalu tanggap terhadap perubahan. Kondisi demikian sangat menuntut perusahaan untuk selalu kreatif dan berinovasi untuk menghadapi perubahan yang sewaktu-waktu dapat terjadi. Pesatnya persaingan didalam dunia usaha mengakibatkan perusahaan harus melakukan peningkatan kinerja demi kemajuan perusahaan. Dalam hal ini, kemampuan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu manajemen dalam perusahaan harus menjalankan fungsinya secara professional dalam pengambilan kebijakan dan menentukan strategi untuk menghadapi situasi dan kondisi persaingan yang semakin kompetitif. Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Peran sumber daya manusia berpengaruh pada pola manajemen sumber daya manusia, manajemen harus mampu menciptakan individu-individu yang berkualitas, karena perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Setiap individu memiliki berbagai cara dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini perlu dilakukan suatu penilaian untuk memberikan suatu penghargaan kepada setiap individu sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja. Penghargaan ini dapat berupa penghargaan finansial maupun penghargaan non finansial. Agar kinerja pada suatu perusahaan dapat terus meningkat seiring adanya penghargaan yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan didalam bekerja dan termotivasi, sehingga akan berdampak positif bagi suatu perusahaan. Menurut Siswanto (2000:245), penghargaan adalah pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi daripada dalam bentuk materi ataupun hadiah. Dengan adanya penghargaan ini para karyawan akan termotivasi dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi merancang sistem imbalan (*reward*), untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka dan mempertahankan karyawan yang kompeten untuk bertahan di perusahaan. Organisasi juga harus benar-benar merancang penghargaan secara efektif dan efisien.

Penghargaan sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui penghargaan karyawan akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diberikan. Penghargaan sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (dalam Safrina, 2013:14) menyatakan bahwa, motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dengan kata lain, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan, maka akan besar pula kinerja yang akan mereka lakukan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika sekelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan, tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tanpa adanya tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran kinerja, organisasi tidak mungkin bisa diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

PT Adira *Finance* merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa, yang didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal perusahaan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan yang melayani pembiayaan beragam merek, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas. Saat ini, PT Adira *Finance* telah berhasil menjadi salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia berdasarkan pencapaian laba, pembiayaan baru dan piutang yang dikelola. PT ADIRA *FINANCE* memiliki kantor cabang disetiap wilayah Indonesia, salah satunya cabang kota Negara-Bali.

PT ADIRA *FINANCE* cabang kota Negara, yang merupakan perusahaan dalam bidang pembiayaan konsumen yang memfokuskan pada *automotive financing* atau pembiayaan barang, mobil dan motor. PT. Adira *Finance* selalu berinovasi dalam upaya memenuhi kebutuhan nasabah dengan menjamin kepuasan kepada seluruh nasabah dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal, PT Adira *Finance* Cabang Kota Negara harus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Adira *Finance* Cabang Kota Negara-Bali melaksanakan program penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi. Program penghargaan ini diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial. Dengan memberikan penghargaan ini, PT Adira *Finance* Cabang Kota Negara-Bali mengharapkan karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini mengambil judul “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)”.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner

yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, internet, buku, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan tetap PT.Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Menggunakan teknik *sensus* karena jumlah populasi dalam penelitian ini jumlahnya kurang dari 100 maka diambil semua (Arikunto, 2006:134).

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

| | Kriteria | Persentase |
|---------------|-----------------|------------|
| Usia | 25-35 tahun | 80 |
| | 36-45 tahun | 17,5 |
| | Diatas 46 tahun | 2,5 |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 87,5 |
| | Perempuan | 12,5 |
| Pendidikan | SMA | 5 |
| | Diploma 1-3 | 7,5 |
| Lama Bekerja | Sarjana | 87,5 |
| | < 5 tahun | 27,5 |
| | 5-10 tahun | 45 |
| | >10 tahun | 27,5 |

Sumber: (Data diolah: 2015)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dan usia responden tergolong usia produktif. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah S1 sesuai dengan standar perusahaan untuk penempatan posisi-posisi inti didalam perusahaan yang memerlukan tenaga ahli dibidangnya. Responden paling banyak adalah responden yang bekerja selama 5 sampai 10 tahun karena perusahaan ini banyak pergantian karyawan tiap tahunnya.

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's* dengan angka kritis taraf signifikan 5%

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel | <i>Product Moment Pearson's</i> | Sig. | α | Keterangan |
|------------------|---------------------------------|-------|----------|------------|
| X _{1.1} | 0,720 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.2} | 0,585 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.3} | 0,530 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.4} | 0,714 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.5} | 0,599 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.1} | 0,757 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.2} | 0,700 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.3} | 0,789 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.4} | 0,556 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.5} | 0,457 | 0,003 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.6} | 0,521 | 0,001 | < 0,05 | Valid |
| Z ₁ | 0,731 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₂ | 0,820 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₃ | 0,705 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₄ | 0,748 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₅ | 0,777 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₆ | 0,838 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₇ | 0,730 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₈ | 0,747 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₉ | 0,804 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₁₀ | 0,803 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₁₁ | 0,766 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Z ₁₂ | 0,839 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y ₁ | 0,870 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y ₂ | 0,825 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y ₃ | 0,759 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y ₄ | 0,793 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y ₅ | 0,759 | 0,000 | < 0,05 | Valid |

Sumber: (Data diolah: 2015)

Berdasarkan Tabel. 2, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,003 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Crobach's Alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Cut off | N of Item | Keterangan |
|----------------|------------------|---------|-----------|------------|
| X ₁ | 0,622 | > 0,6 | 5 | Reliabel |
| X ₂ | 0,753 | > 0,6 | 6 | Reliabel |
| Z | 0,948 | > 0,6 | 12 | Reliabel |
| Y | 0,885 | > 0,6 | 5 | Reliabel |

Sumber: (Data diolah: 2015)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yakni 0,622, 0,753, 0,948, dan 0,885 > 0,60. Dengan demikian uji reliabilitas tersebut dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Tabel 4. Uji Normalitas Data

| Test of Normality | Kolmogorov-Smirnov | | | Keterangan |
|-------------------|--------------------|----------|------|------------|
| | Sig. | Cutt off | | |
| X ₁ | 0,133 | > | 0,05 | Normal |
| X ₂ | 0,168 | > | 0,05 | Normal |
| Z | 0,157 | > | 0,05 | Normal |
| Y | 0,181 | > | 0,05 | Normal |

Sumber: (Data diolah: 2015)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas model yang dilakukan, diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen. Berikut pada Tabel. 4 disajikan hasil analisis jalur.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur

| Jalur | Standardized Beta (β) | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig. | A | Keterangan |
|--------------------|-------------------------------|---------------------|--------------------|-------|--------|------------|
| X ₁ → Z | 0,542 | 4,808 | > 2,026 | 0,000 | < 0,05 | Signifikan |
| X ₂ → Z | 0,384 | 3,409 | > 2,026 | 0,002 | < 0,05 | Signifikan |
| X ₁ → Y | 0,588 | 5,856 | > 2,026 | 0,000 | < 0,05 | Signifikan |
| X ₂ → Y | 0,383 | 3,814 | > 2,026 | 0,001 | < 0,05 | Signifikan |
| Z → Y | 0,634 | 8,130 | > 2,026 | 0,000 | < 0,05 | Signifikan |
| ε1 | 0,435 | - | - | - | - | - |
| ε2 | 0,383 | - | - | - | - | - |

Sumber: (Data diolah: 2015)

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

- Pengaruh penghargaan finansial terhadap motivasi kerja Variabel penghargaan finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,808 > 2,026$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
- Pengaruh penghargaan non finansial terhadap motivasi kerja Variabel penghargaan non finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,409 > 2,026$) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
- Pengaruh penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan Variabel penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,856 > 2,026$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan Variabel penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,814 > 2,026$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,130 > 2,026$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- f. Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z
 $= \sqrt{1 - R}$
 $= \sqrt{1 - 0,810}$
 $= \sqrt{0,19}$
 $= 0,435$ atau 43,5%
artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X_1 , dan X_2 terhadap Z dalam model tersebut adalah sebesar 43,5%.
- g. Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Y
 $= \sqrt{1 - R}$
 $= \sqrt{1 - 0,853}$
 $= \sqrt{0,147}$
 $= 0,383$ atau 38,3%
artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X_1 , dan X_2 terhadap Y dalam model tersebut adalah sebesar 38,3%.

Hasil Perhitungan Jalur

- a. Pengaruh langsung (*direct effect*)
- 1) Pengaruh langsung variabel penghargaan finansial terhadap motivasi kerja adalah sebesar 54,2%;
 - 2) Pengaruh langsung variabel penghargaan non finansial terhadap motivasi kerja adalah sebesar 38,4%;
 - 3) Pengaruh langsung variabel penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,8%;
 - 4) Pengaruh langsung variabel penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,3%;
 - 5) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,4%.
- b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)
- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel penghargaan finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $(0,542 \cdot 0,634) = 0,343$ atau 34,3%
 - 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel penghargaan non finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $(0,384 \cdot 0,634) = 0,243$ atau 24,3%.

Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Hipotesis Pertama
Dari hasil analisis jalur, pengaruh variabel penghargaan finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,808 > 2,026$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan finansial terhadap motivasi kerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penghargaan finansial akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- b. Hipotesis Kedua
Dari hasil analisis jalur, pengaruh variabel penghargaan non finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,409 > 2,026$) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan non finansial terhadap motivasi

- kerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penghargaan non finansial akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- c. Hipotesis Ketiga
Dari hasil analisis jalur, variabel penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,856 > 2,026$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penghargaan finansial akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Hipotesis Keempat
Dari hasil analisis jalur, variabel penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,814 > 2,026$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penghargaan non finansial akan meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Hipotesis Kelima
Dari hasil analisis jalur, variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,130 > 2,026$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 40 karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali diperoleh data primer sebagai bahan analisis. Diperoleh hasil analisis data yaitu:

Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan tetap PT Adira Finance dengan memberikan sejumlah komisi tertentu kepada karyawannya mulai dari Rp. 200.000,- sampai dengan Rp. 2.000.000,-, tergantung dari besarnya target yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini memberikan dorongan tersendiri kepada karyawan yang sebagian besar adalah laki-laki dengan pendidikan sarjana. Karyawan akan berkerja dengan aktif dan berusaha untuk melebihi target penjualan yang ditargetkan oleh PT Adira Finance, target penjualan yang ada di PT Adira Finance sebanyak 15 unit kendaraan bermotor, terdiri dari mobil atau sepeda motor. Karyawan akan berusaha mencari nasabah baru atau menawarkan kreditur kendaraan bermotor kepada masyarakat di kota Negara. Karyawan juga memperoleh gaji yang sebesar Rp. 2.150.000,- sampai dengan Rp. 2.500.000,- dalam setiap bulannya. Selain itu bonus yang diterima karyawan besarnya tidak menentu karena sesuai dengan target yang dicapai oleh karyawan. Karyawan memperoleh kompensasi sesuai dengan bobot jabatan karena karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan

yang menjadi wewenangnya. Komisi dan bonus akan diperoleh karyawan ketika target kinerja tercapai, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kemauan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam pekerjaannya akan memperoleh bonus dari perusahaan, disiplin dan prestasi ini mencakup mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan seragam, datang dan pulang kerja tepat waktu serta memenuhi perintah yang diberikan atasan. *Profit sharing* akan diterima karyawan yang memberikan inisiatif dalam menjalankan pekerjaan. Penghargaan finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal itu sesuai pendapat yang dikemukakan Indriyo Gitosudarmo, (2001) yaitu salah satu dasar tujuan *reward* adalah memotivasi anggota organisasi. Maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem imbalan atau *reward* dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu semangat kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

Pengaruh Penghargaan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan non finansial yang diberikan di PT Adira Finance kepada karyawannya dengan memberikan kenaikan jabatan 1 tingkat lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya, dari karyawan bagian penjualan menjadi supervisor, karyawan akan bekerja lebih giat lagi dalam menjalankan tanggungjawab dan tugas yang diberikan oleh PT Adira Finance, karyawan yang ada mayoritas sebagian besar adalah berusia 25 – 35 tahun, karyawan yang berusia produktif cenderung lebih ambisi dan bersemangat didalam bekerja, karyawan akan berusaha sungguh-sungguh dalam memberikan target yang dingin dicapai oleh PT Adira Finance, banyak karyawan yang berusaha melampaui target yang diberikan, target yang ada sebanyak 15 kreditur baru dalam setiap bulannya. Karyawan secara berkala memperoleh kenaikan jabatan karena bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi wewenangnya. Piagam penghargaan, tanda jasa/medali, pujian dan ucapan terimakasih diberikan kepada karyawan apabila target kinerja tercapai serta karyawan dapat memenuhi perintah yang diberikan perusahaan. PT Adira Finance juga memberikan perlengkapan khusus untuk bekerja, perlengkapan kerja yang ada biasanya meliputi komputer, laptop, sepeda motor atau mobil yang diberikan oleh PT Adira finance, karyawan akan lebih bersemangat didalam bekerja dan mengerjakan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan, karyawan dapat menggunakan fasilitas yang ada untuk keperluan kantornya, dan meningkatkan prestasi kerjanya atau target kerja yang telah ditetapkan oleh PT Adira Finance. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Adira Finance Cabang Kota Negara, didukung penelitian yang dilakukan oleh Silfia dan Febrianti, (2014), memperoleh hasil bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan PT Adira Finance, terdiri dari gaji, insentif, bonus dan komisi, tentunya memberikan rasa senang kepada karyawannya. Hal ini terbukti dari masa kerja karyawan, yang pada umumnya karyawan PT Adira finance telah bekerja selama 5 – 10 tahun, dan usia mereka termasuk dalam usia produktif yaitu antara 25 – 35 tahun dan

serta sebagian besar karyawan telah menempuh pendidikan diperguruan tinggi. Karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, dan sesuai dengan permintaan perusahaan. Karyawan dalam bekerja akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 20.000,- untuk 1 jam kerja diatas waktu yang telah ditentukan oleh PT Adira Finance, karyawan tidak akan kecewa terhadap kompensasi yang diberikan, karena karyawan juga mendapatkan gaji diatas upah minimum kota Negara sebesar Rp. 1.750.000,-. Pekerjaan yang ada memang relatif beragam, karyawan akan melakukan hal yang dianggapnya mampu untuk diselesaikan, karyawan melakukan pelaporan, mematuhi tata tertib administrasi perusahaan, memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah atau krediturnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawannya, selain itu karyawan akan bertanggungjawab atas pelaporan kerja, pelaporan administratif keuangan, dan data-data penjualan yang ada di PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali, didukung penelitian yang dilakukan oleh Rashid *et al.* (2013), memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja. Kompensasi yang diperoleh karyawan sesuai dengan bobot jabatan masing-masing apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan memperoleh komisi, bonus, dan profit sharing apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam pekerjaannya akan mendapatkan bonus apabila pekerjaan diselesaikan secara mandiri dan melebihi target.

Pengaruh Penghargaan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan non finansial yang diberikan kepada karyawan tetap PT Adira Finance dilakukan dengan memberikan pujian dan selamat kepada karyawan yang telah berhasil, memberikan perlengkapan kerja yang memadai, seperti komputer, jaringan internet yang baik, ruang kerja yang sesuai, pemberian piagam penghargaan setiap 1 tahun sekali. Karyawan yang ada akan tetap berusaha didalam memperbaiki kualitas kerjanya agar kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT Adira Finance tetap meningkat sesuai dengan meningkatnya jabatan dari karyawannya. Karyawan yang ada di PT Adira Finance umumnya telah bekerja selama 5 – 10 tahun dan sebagian lagi telah melampaui selama 10 tahun masa kerja. Karyawan yang ada akan berusaha semaksimal mungkin didalam menepati target dari perusahaan yaitu sebanyak 15 kreditur baru untuk bagian penjualan dan pelayanan yang baik, tepat, dan tercatat dalam bidang administrasi dari PT Adira Finance. Karyawan secara berkala memperoleh kenaikan jabatan apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas dan waktu yang ditetapkan perusahaan. Karyawan juga akan memperoleh piagam penghargaan, tanda jasa/medali, pujian, dan ucapan terimakasih dari perusahaan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan

signifikan antara reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sajuyigbe et al. (2013), menemukan hasil bahwa penghargaan non finansial memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Adira Finance, yang mayoritasnya adalah karyawan yang telah berpendidikan sarjana, berusia produktif yaitu antara 25 – 35 tahun, dan berjenis kelamin laki-laki. Karyawan pada umumnya akan berkerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh PT Adira Negara-Bali. Karyawan yang datang dan pulang tepat waktu serta memiliki kemauan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja merupakan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang memenuhi perintah yang diberikan, menerima keputusan yang ditetapkan, dan mendukung tanggung jawab atasan merupakan karyawan yang bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan senang hati merupakan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan yang bersemangat akan mematuhi peraturan kerja yang ada, masuk sesuai jam kerja, mampu berkerjasama dengan baik antar karyawan atau secara individu, dan bertanggung jawab atas perkerjaan yang telah dilakukan. Karyawan akan terdorong untuk berkerja secara aktif dan sesuai dengan harapan PT Adira Finance seperti, melayani kreditur dengan baik, mendapatkan kreditur baru sebanyak 15 kreditur atau melebihi dari target yang telah diberikan pihak Adira Finance, hal ini merupakan hal yang baik untuk proses kerja yang telah ditetapkan dan ditekankan kepada karyawan. PT Adira Finance dapat memperoleh profit yang baik dari karyawan apabila karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dan perusahaan akan mendapatkan citra yang baik dimasyarakat, serta masyarakat akan merekomendasikan hal yang baik untuk penggunaan jasa keuangan atau kredit di Adira Finance Negara-Bali. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Adira Finance Cabang Kota Negara, diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2009), motivasi kerja karyawan memberikan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan Finansial Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penghargaan finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adira Finance, karyawan yang telah mendapatkan penghargaan finansial berupa gaji sebesar Rp. 2.150.000,- sampai dengan Rp. 2.500.000,- setiap bulan, komisi sebesar Rp. 200.000 sampai dengan Rp. 2.000.000,-, kenaikan jabatan berkala yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Karyawan memperoleh kompensasi sesuai dengan bobot jabatan karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas, dan waktu yang ditetapkan perusahaan juga didasari atas tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi wewenangnya. Komisi, bonus, dan profit sharing akan diperoleh karyawan ketika target kinerja tercapai, hal ini dikarenakan karyawan

menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan serta memiliki kemauan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam pekerjaannya akan memperoleh bonus dari perusahaan, disiplin dan prestasi ini mencakup mampu menyelesaikan pekerjaan secara individu, mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan seragam, datang dan pulang kerja tepat waktu serta memenuhi perintah yang diberikan atasan. Hal ini tentunya akan memberikan semangat dan dorongan tersendiri kepada karyawan untuk tetap aktif dalam bekerja, dan bertanggungjawab atas tugas yang telah diberikan. Karyawan akan senantiasa bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masuk kerja sesuai dengan jam kerja, lebih mementingkan kerjasama didalam menyelesaikan pekerjaan, seperti rapat pagi dan sore hari yang dilakukan oleh karyawan Adira Finance. Karyawan akan bekerja sesuai dengan rencana dan evaluasi yang dari hasil rapat dengan memperbaiki kinerjanya dalam melayani, meningkatkan perolehan target kreditur, dan mempercepat kinerjanya secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Adira Finance Cabang Kota Negara, didukung penelitian yang dilakukan oleh Silfia dan Febrianti (2014), memperoleh hasil bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan Non Finansial Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penghargaan non finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT Adira Finance. Karyawan secara berkala memperoleh kenaikan jabatan karena karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas dan waktu yang ditetapkan perusahaan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi wewenangnya. Karyawan dalam bekerja memperoleh kenaikan jabatan secara berkala yaitu dari karyawan bagian bawah atau sales menjadi karyawan bagian menengah atau supervisor di PT Adira Finance. Piagam penghargaan, tanda jasa/medali, pujian dan ucapan terimakasih diberikan kepada karyawan apabila target kinerja tercapai serta karyawan dapat memenuhi perintah yang diberikan atasan. Karyawan juga memperoleh perlengkapan kerja yang memadai dari mobil dinas atau kendaraan dinas untuk kepentingan kantor, peralatan kantor lainnya seperti komputer, penerangan yang sesuai, ruangan kerja yang baik, dan perolehan piagam penghargaan dalam 1 tahun sekali bagi karyawan yang berprestasi. Karyawan yang ada umumnya akan bekerja lebih giat ketika apa yang diharapkan perusahaan dapat dicapai atau dilaksanakan secara baik, memenuhi jadwal kerja yang ada, memberikan pelaporan kerja yang baik, memberikan pelayanan yang baik, santun dan memberikan solusi terhadap keluhan kreditur atau nasabahnya serta lebih giat didalam mencari dan menawarkan kredit yang dikeluarkan oleh PT Adira Finance. Proses kerja karyawan akan senantiasa menjunjung nilai kebersamaan dalam bekerja secara kelompok atau berkerja secara individu untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target atau harapan dari PT Adira Finance. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali, didukung penelitian yang dilakukan oleh Silfia dan Febrianti, (2014), memperoleh hasil bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali;
- b. Penghargaan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali;
- c. Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali;
- d. Penghargaan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali;
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali;
- f. Penghargaan finansial berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali;
- g. Penghargaan non finansial berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan tetap PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah:

- a) Penelitian ini mengalami kendala dalam mengakses berbagai data yang dibutuhkan oleh peneliti dan;
- b) Responden didalam penelitian ini hanya karyawan tetap yang berjumlah 40 karyawan pada periode bulan Februari sampai dengan Mei tahun 2015.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu dalam penelitian ini khususnya para pemimpin PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali atas ijinnya, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada karyawan PT Adira Finance Cabang Kota Negara-Bali yang telah bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Indriyo Gitosudarmo. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Khan, Ismail, et al. 2013. Influence Of Intrinsic And Extrinsic Rewards On Employee Performance: The Banking Sector Of Pakistan. *Social Sciences and Humanities*, 4 (1):282-291

Saeed, Rashid et al. 2013. An Empirical Investigation of Rewards and Employee Performance: A Case Study of Technical Education Authority of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18 (7): 892-898.

Safrina Hafifatur Rochmah. 2013. "Pengaruh Penetapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PTPN XII Kantor Wilayah 2 Jember". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.

Sajuyigbe, Bosede, Adeyemi. 2013. Impact of Reward on Employees Performance in a Selected Manufacturing Companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*, 2 (2): 27-32.

Silfia, Febrianti, et al. 2014. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (1): 1-9

Siswanto Bedjo, 2000, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru,