

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FINANSIAL INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT.TELKOM AKSES CABANG BANJARMASIN**

**Wida Gerhana**  
**Wida.gerhana@yahoo.co.id**

**STIMI BANJARMASIN**

*Abstract,*

*The development of an enterprise in General is affected by the applied leadership in the company. The importance of the role of power employees in organizations which can be utilized as effectively as possible to it, needed ways to drive them to work and use skill or expertise to the maximum. A leader must be able to motivate its employees work and create favorable social conditions for all employees. To improve employee motivation, PT. Telkom Akses financial incentives in the form of giving base salary, allowances, transport allowance meals and allowances.*

*This type of research is research associate, population all employees of PT. Telkom Akses and sample i.e. 40 samples of employees. Research results showed leadership and financial incentives positive effect simultaneously against the influential leadership, work motivation positively and significantly to the motivation of working and financial incentives positive effect against the motivation for work. Should the leader of PT. Telkom Akses noticed the factors of leadership and financial incentives so that it can increas the motivation of working better than ever.*

*Keywords: leadership, financial incentives, employee motivation*

*Abstrak,*

Perkembangan suatu perusahaan secara Umum dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Pentingnya peran karyawan kekuasaan dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk itu, diperlukan cara untuk mengarahkan mereka untuk bekerja dan menggunakan keterampilan atau keahlian secara maksimal. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya bekerja dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi semua karyawan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, PT. Telkom Akses insentif keuangannya dalam bentuk pemberian gaji pokok, tunjangan, makanan tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya.

Jenis penelitian ini adalah asosiasi penelitian, populasi seluruh karyawan PT. Telkom Akses, dan sampel yaitu 40 sampel karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan insentif keuangan efek positif secara bersamaan terhadap kepemimpinan berpengaruh, motivasi kerja positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan insentif keuangan efek positif terhadap motivasi untuk bekerja. Haruskah pemimpin PT. Telkom Akses melihat faktor kepemimpinan dan insentif keuangan

sehingga dapat meningkatkan motivasi bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Kata Kunci : kepemimpinan, finansial, motivasi kerja

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini memberikan tantangan yang sangat besar dan beragam bagi perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan maka dituntut selalu aktif dalam menjalankan usahanya. Persaingan yang sangat ketat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu melakukan efisiensi internal. Dari sisi internal perusahaan berupaya melakukan efisiensi kerja seperti mengoptimalkan kinerja para karyawan. Karyawan SDM merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan lainnya. Keberadaan SDM di dalam suatu perusahaan memegang peran sangat penting. Potensi setiap SDM yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil optimal. Untuk itu

pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia sangat penting didalam menunjang kemajuan perusahaan, dalam hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu peranan sumber daya manusia sebagai pelaku, sangatlah penting artinya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin berkembang ini, seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi titik pusat yang mengendalikan perusahaan dalam menghadapi

berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Begitu pula dalam pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan, seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal sesuai target dan tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi (Stephen P. Robbins, 2002 : 181). Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat memotivasi seorang karyawan supaya kinerjanya meningkat yaitu pemberian insentif, dimana insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk

bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kepemimpinan di perusahaan PT. TELKOM AKSES berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing. Sedangkan tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan termasuk kepemimpinan yang demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Disamping itu juga komunikasi di perusahaan PT. TELKOM AKSES juga telah diperhatikan didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun komunikasi formal melalui rapat-

rapat yang telah dilaksanakan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga lebih bersemangat dalam bekerja, perusahaan PT. TELKOM AKSES memberikan motivasi berupa finansial insentif kepada setiap karyawannya berupa gaji pokok, tunjangan transport, tunjangan makan dan tunjangan hari raya. Wijayanto (2012: 165) berpendapat kepemimpinan (*Leadership*) adalah ketrampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk teamwork akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:169) kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Disimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu suatu proses mempengaruhi.

Rivai (2011: 42) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang

digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pimpinan. Lebih lanjut Rivai (2011: 42) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis yang oleh Muslimah (1998) dalam Sumarno (2005) disebut dengan *consideration*.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif tambahan untuk yang berprestasi (menunjukkan suatu keadilan). Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang

diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada pekerja dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Sedangkan Manullang (2003:147) menyatakan, insentif merupakan sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan. Harsono (2004: 21) berpendapat, insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Koontz (1986: 648), insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi. Sistem Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang

dikaitkan secara langsung dan tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan dan profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Insentif finansial adalah dorongan yang bersifat keuangan bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (Handoko, 2012:176). Menurut Umar (2005 :16) Imbalan finansial tersebut adalah berupa sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus sejenis yang dibayar oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa insentif finansial sesuatu yang diterima karyawan menjadi dorongan keuangan tidak hanya meliputi upah atau gaji tetapi juga kemungkinan memperoleh keuntungan lainnya. Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat

perhatian dan pengakuan terhadap prestasi kerjanya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa pengertian Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Sedangkan Hasibuan (2011) insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya.

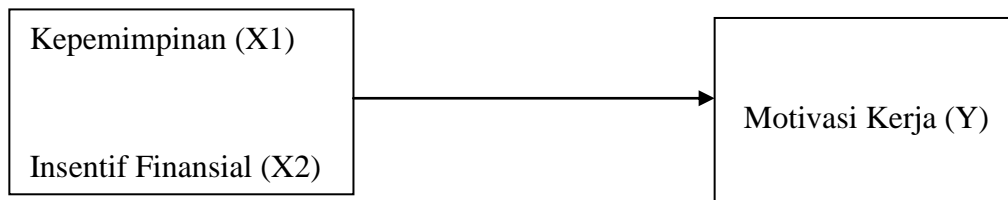
Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (Mangkunegara, 2005 : 61). Adapun indikator dari kepemimpinan adalah kepercayaan yang diberikan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas, teladan atasan bagi karyawan, kedisiplinan atasan terhadap waktu, membimbing karyawan dalam menyelesaikan tugas, membagi tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, memberi petunjuk apabila karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2009: 143). Motivasi orang bekerja adalah mendapatkan keuntungan/manfaat yang pantas dari yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, salah satunya adalah dalam bentuk finansial insentif.

Motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara

sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka Bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2004: 167). Motivasi orang bekerja adalah mendapatkan keuntungan/manfaat. Motivasi orang bekerja adalah mendapatkan keuntungan/manfaat yang pantas dari yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, salah satunya adalah dalam bentuk finansial insentif. Adapun indikator dari motivasi kerja karyawan adalah

perasaan senang dari karyawan bekerja di kantor ini, dengan ke tempat kerja tepat waktu, tidak pulang mendahului jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan tugas dengan tekun dan giatbertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan.

Berdasarkan konsep diatas dapat kita lihat bahwa faktor kepemimpinan (tindakan seorang pemimpin, Gaya kepemimpinan, keterampilan, sifat dan sikap pemimpin), dan faktor finansial insentif (berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi) akan berpengaruh terhadap Motivasi kerja.



**Gambar 1. Kerangka pikir penelitian**

## METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan Riset kausal artinya riset yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan

dipengaruhi dari variabel – variabel yang diteliti (Istijanto, 2010: 27).

Berdasarkan uraian tersebut, maka desain riset kausal mengarah pada terjadinya hubungan sebab akibat antara variabel – variabel bebas (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Insentif Finansial terhadap variabel

terikat variabel Motivasi (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan otomotif PT. Telkom Akses Cabang Banjarmasin yaitu sebanyak 40 orang karyawan dengan tidak menyertakan 1 orang direktur utama dan 1 orang direktur karena sebagai pemimpin manajemen puncak. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan responden, sehingga jumlah responden adalah sebanyak 40 orang. Data yang dikumpulkan adalah jenis data primer dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden, observasi dan dokumentasi.

Variabel yang dianalisis terdiri variabel bebas (X1) Gaya Kepemimpinan (diukur berdasarkan kemampuan memberikan dorongan, kemampuan mempertanggung jawabkan pekerjaan, kemampuan memberi arahan, kemampuan mendengarkan, kemampuan menjalankan organisasi secara konsisten). dan (X2) Insentif (diukur berdasarkan finansial insentif yang diberikan adil, finansial insentif yang diberikan layak, finansial insentif

yang diberikan tepat waktu, finansial insentif yang diterima sesuai harapan finansial insentif mampu memotivasi karyawan, finansial insentif yang diberikan sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan). variabel terikat variabel Motivasi (Y) (diukur berdasarkan perasaan senang, datang tepat waktu, tidak pulang mendahului jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan tugas dengan tekun dan giat, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pada perusahaan.

Skala Pengukuran untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kepemimpinan, insentif finansial dan motivasi, digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Skala pengukuran ini meliputi empat instrument yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4



Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju = skor 1

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
2. Diduga variabel Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
3. Diduga variabel Kepemimpinan dan variabel Insentif Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
4. Diduga variabel yang berpengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja adalah variabel Insentif Finansial.

Adapun kuisioner menggunakan uji Validitas dan reliabilitas maka dibuat teknik analisa untuk memperoleh penjelasan tentang pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan metode regresi berganda (Multiple Linier Regression) dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja  $\alpha$  = Konstanta dari persamaan regresi

$\beta_1$  = koefisien regresi dari variable X1, (Kepemimpinan)

$\beta_2$  = koefisien regresi dari variable X2, (Finansial insentif )

e = kesalahan pengganggu

Data yang digunakan telah diuji sebagai alat penggali data yang valid dan reliabel, kemudian dilaksanakan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 19. Model regresi ini telah di uji dengan asumsi klasik ekonometrik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskripsi Variabel**

#### **1.1. Deskripsi Penilaian Responden terhadap Kepemimpinan**

Deskripsi penilaian responden terhadap kepemimpinan merupakan pemaparan penilaian terhadap indikator – indikator kepemimpinan. Hasil pada table 1. ini menunjukkan bahwa pimpinan walaupun telah mengambil keputusan sesuai dengan informasi tersedia tetapi belum cukup memberi dorongan terhadap karyawan.

**Tabel .1**  
**Penilaian Responden terhadap Kepemimpinan**

| Indikator   | Penilaian Responden |       |      |      |       | Jl  | Rata <sup>2</sup> |
|---|---------------------|-------|------|------|-------|-----|-------------------|
|   | STS =1              | TS =2 | N =3 | S =4 | SS =5 |     |                   |
| kemampuan memberi dorongan                        | 1                   | 2     | 10   | 25   | 2     | 145 | 3,63              |
| Kemampuan memberi Arahan                          | 1                   | 2     | 6    | 28   | 3     | 150 | 3,75              |
| Kemampuan mempertanggung jawabkan pekerjaan       | 1                   | 1     | 7    | 30   | 1     | 149 | 3,73              |
| Kemampuan mendengarkan                            | 1                   | 1     | 5    | 29   | 4     | 154 | 3,85              |
| Kemampuan menjalankan organisasi secara konsisten | –                   | –     | 3    | 30   | 7     | 164 | 4,1               |
| Rata-rata Kepemimpinan                            |                     |       |      |      |       |     | 3,81              |

**Sumber : data diolah dari hasil kuisioner**

1.2.Deskripsi Penilaian Responden terhadap Insentif  
 Deskripsi penilaian responden terhadap insentif merupakan pemaparan hubungan antara indikator – indikator dalam kuesioner dengan bobot penilaian responden.

Hasil ini menunjukkan bahwa jaminan adanya pemberian insentif cukup mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun kesesuaian akan nilai insentif itu sendiri belum cukup signifikan. Seperti pada hasil pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Penilaian Responden terhadap Insentif**

| Indikator                          | Penilaian Responden |      |     |     |      | Jl  | Rata <sup>2</sup> |
|------------------------------------|---------------------|------|-----|-----|------|-----|-------------------|
|                                    | STS=1               | TS=2 | N=3 | S=4 | SS=5 |     |                   |
| Keadilan dalam pemberian insentif  | 1                   | 1    | 10  | 22  | 6    | 151 | 3,78              |
| Jaminan adanya insentif            | -                   | -    | 2   | 34  | 4    | 162 | 4,05              |
| Kesesuaian nilai insentif          | –                   | 4    | 9   | 24  | 3    | 146 | 3,65              |
| Ketepatan dalam pemberian insentif | 3                   | 10   | 3   | 20  | 4    | 132 | 3,30              |
| Rata-rata Insentif                 |                     |      |     |     |      |     | 3,72              |

**Sumber : data diolah dari hasil kuisioner**

1.3. Deskripsi Penilaian Responden terhadap Motivasi

Deskripsi penilaian responden terhadap motivasi merupakan pemaparan hubungan antara

indikator – indikator dalam kuesiner dengan bobot penilaian responden.

Hasil menunjukkan bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu mempunyai nilai lebih besar.

**Tabel 3**  
**Penilaian Responden terhadap Motivasi**

| Indikator   | Penilaian Responden |      |     |     |      | Jl  | Rata <sup>2</sup> |
|---|---------------------|------|-----|-----|------|-----|-------------------|
|   | STS=1               | TS=2 | N=3 | S=4 | SS=5 |     |                   |
| Senang dalam melaksanakan pekerjaan                         | -                   | -    | 7   | 29  | 4    | 157 | 3,93              |
| Selalu datang tepat waktu                                   | -                   | -    | 5   | 31  | 4    | 159 | 3,98              |
| Tidak Pulang mendahului jam Kerja                           | -                   | -    | 9   | 26  | 5    | 156 | 3,90              |
| Menyelesaikan tugas tepat waktu                             | 1                   | 2    | 5   | 27  | 5    | 165 | 4,13              |
| Melaksanakan tugas dng tekun dan giat                       | 1                   | 1    | 3   | 30  | 5    | 157 | 3,93              |
| Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan | -                   | -    | 7   | 26  | 7    | 160 | 4,00              |
| Rata –rata motivasi   |                     |      |     |     |      |     | 3,98              |

Sumber : data diolah dari hasil kuisiner

2. Hasil Uji Model

Hasil pengujian analisis regresi berganda melalui *software*

SPSS menghasilkan *output* sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Koefisien Regresi uji t dan uji F**

| Variabel                  | Koefisien Regresi | t hitung | Sig.t |
|---------------------------|-------------------|----------|-------|
| Kepemimpinan ( X1)        | 0,254             | 3,346    | 0,001 |
| Insentif Financial ( X2 ) | 0,355             | 4,228    | 0,000 |
| Konstanta                 | 1,746             |          |       |
| F Hitung                  | 20,52             |          |       |
| Sig F                     | 0,000             |          |       |
| R                         | 0,254             |          |       |
| R <sup>2</sup>            | 0,572             |          |       |

Sumber : Hasil olahan Data menggunakan SPSS 19

Sehingga model yang dibentuk dari persamaan hasil proses perhitungan regresi tersebut adalah :  
$$Y = 1,746 + 0,254 X1 + 0,355 X2$$

Hasil yang didapatkan variabel X1 (Kepemimpinan) adalah positif dan X2 (Insentif Finansial) adalah positif.

Hasil perhitungan uji dalam tabel 4. diperoleh hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.254 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif finansial terhadap motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 25.4%. Hasil koefisien determinasi atau *R square* adalah 0.572 yang menunjukkan bahwa 57,2% motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan insentif finansial, sisanya 42,8 % dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji F**

Hasil perhitungan dengan statistik diperoleh nilai F hitung 20,52, dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha 0,05$  maka nilai F tabel dengan  $df1 = 2$  dan  $df 2 = 40$  diperoleh F tabel sebesar 3,23, maka F hitung  $>$  F tabel yaitu  $20,52 > 3,23$ .

Menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), dan Insentif Finansial (X2) secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)

#### **2. Uji t**

a. Pengaruh Variabel Kepemimpinan ( X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y), hasil perhitungan statistik untuk kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 3,346. Dengan menggunakan  $\alpha 0,05\%$  dan t tabel dengan  $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$  diperoleh sebesar 1,687. Maka t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,346 > 1,687$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1)

b. Pengaruh variabel Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja dari hasil perhitungan statistik untuk Insentif Finansial diperoleh nilai t hitung = 4,228. Dengan

menggunakan  $\alpha,05\%$  dan ttabel dengan  $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$  diperoleh sebesar 1,687. Maka  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $4,228 > 1,687$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bearti variabel Insentif Finansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )

### **Pembahasan**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan terdukung oleh data pada pengujian hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja, pengaruh positif dan signifikan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja, pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja, dapat di terima.

1. Variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi

kerja, artinya apabila kepemimpinan pada perusahaan PT.Telkom Akses semakin baik maka motivasi kerja yang ada akan meningkat, Menurut pendapat Thoha (2011), kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan merupakan proses komunikasi atau arahan yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pengaruh pimpinan dapat dilihat dari sikap bawahan terhadap pekerjaannya. Sikap bawahan terhadap (*job related attitude*) termasuk didalamnya untuk meningkatkan Motivasi Kerja.

2. Variabel  $X_2$  (Insentif Finansial)

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Insentif Finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, apabila Insentif Finansial meningkat, maka Motivasi Kerja yang ada pada PT. Telkom Akses akan meningkat.

Menurut Pangabean (2002), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas. Insentif merupakan penghargaan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. nugaraha Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan.

3. Kepemimpinan (X1) dan Insentif Finansial (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Kepemimpinan dan Insentif Finansial secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja yang ada di PT Telkom Akses. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  table ini menandakan bahwa Kepemimpinan, Insentif Finansial secara bersama-sama mempunyai

pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik. Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja PT Telkom Akses diperoleh hasil yang menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi Motivasi Kerja adalah Insentif Finansial, hal ini dibuktikan dengan nilai *Unstandardized coeficient* yang terbesar di antara variabel.

Tujuan sebuah perusahaan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya secara efektif dan efisien dan mampu menjaga eksistensinya tanpa banyak mengalami hambatan. Sebagai lanagkah untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Insentif merupakan bagian dari kompensasi yang mengaitkan antara kinerja dengan bayaran. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial,

maupun non finansial sangat baik diterapkan di dalam perusahaan, sebab insentif dapat memberikan rangsangan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik. Mangkunegara (2009: 74) mengatakan bahwa “insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.”

Mangkunegara (2009: 74) menyimpulkan bahwa “insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.” Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai kinerja yang maksimal

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Semakin baik kepemimpinan,

maka Motivasi Kerja akan meningkat. Sesuai dengan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Insentif Finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Artinya apabila Insentif Finansial semakin baik, maka Motivasi Kerja akan meningkat. Sesuai dengan Insentif Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Sesuai dengan Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

### **Saran**

Setelah melakukan penelitian, dalam bab akhir penelitian peneliti memberikan saran yang berhubungan dengan penelitian, saran yang diberikan antara lain:

1. Pihak perusahaan mengevaluasi pemberian insentif disebabkan

nilai rata-rata dari item ini cukup rendah dibandingkan item lain (3,72). Evaluasi ini diharapkan mampu memperbaiki kondisi yang ada PT Telkom Akses, sehingga diharapkan mampu memberikan motivasi kerja karyawan yang lebih maksimal dan juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dipakai sebagai acuan bagi peneliti berikutnya, sebagai pengembangannya dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti kemampuan (*ability*) dan (kesempatan) yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ari Kunto Suhasimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rinekee Cipta Jkt

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program SPSS*, Edisi ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gorda,I Gusti Ngurah, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, Malayu Sp. 2011. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke empat. Bumi Aksara, Jakarta

Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan SDM.Edisi ke empat*. BPFE, Yogyakarta.

Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar. 2005. *Perilaku Budaya Dan Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.

Pangabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gahlia Indonesia, Jakarta

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia*. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA, Jakarta

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA, Jakarta



Umar Husein, 2011, *Metode Penelitian*, Rajawali Pers Jakarta

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.