

**KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. FAST FOOD INDONESIA, TBK CABANG MEGAMALL MANADO**

Oleh:

Hadijah Mahading

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: hadijahmahading@yahoo.com

ABSTRAK

Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka kepemimpinan dalam perusahaan harus mampu memotivasi, memberikan stimulus berupa insentif finansial dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi karyawan agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Pemberian finansial insentif yang layak dan adil cenderung akan meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya pada presensi karyawan untuk setiap periode. PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) cabang Megamall Manado sebagai sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan nilai kepemimpinan dan insentif finansialnya sehingga presensi karyawan akan optimal dan pekerjaan akan lebih efektif untuk diselesaikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC). Sampel digunakan sebanyak 57 responden dari populasi 74 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kepemimpinan dan Finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) signifikan. Secara parsial yang dominan berpengaruh adalah kepemimpinan dengan nilai t yang lebih besar.

Kata kunci: kepemimpinan, insentif finansial, motivasi kerja

ABSTRACT

Company is a business organization consisting of people, the leadership of the company must be able to motivate, provide stimulus in the form of financial incentives and create a favorable social conditions for employees in order to increase employee motivation. Provision of adequate financial incentives and fair tends to increase employee motivation especially on employee attendance for each period. PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) branch Megamall Manado as a company should be able to increase the value of leadership and financial incentives so that employees would be optimal presence and work will be more effective to be resolved. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and financial incentives on employee motivation at PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC). Sample of 57 respondents used 74 employee population. The results showed simultaneous Leadership and Financial effect on employee motivation PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) is significant. partially dominant influence is leadership with a value of t greater.

Keywords: leadership, financial incentives, work motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia dari pimpinan merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan. Pimpinan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan di perusahaan seperti PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) cabang Megamall Manado 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 pimpinan kepada bawahan di perusahaan ini perlu diperhatikan didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan survey awal dapat diketahui bahwa komunikasi formal yang terjadi pada perusahaan ini meliputi komunikasi vertikal, horisontal dan silang. Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik dan cenderung bersifat formal. Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, yaitu komunikasi antara karyawan dan antara supervisor. Sedangkan komunikasi diagonal adalah komunikasi secara silang yaitu komunikasi antara masing-masing supervisor. Tapi dalam komunikasi non formal pimpinan di perusahaan ini kurang komunikatif atau kurang berkomunikasi terhadap bawahannya dengan alasan kesibukan kerja sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis terhadap bawahannya.

Seorang pimpinan harus mampu memotivasi kerja karyawan dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawannya. Maka untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga lebih bersemangat dalam bekerja, perusahaan PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) cabang Megamall Manado memberikan motivasi berupa insentif finansial kepada setiap karyawannya berupa gaji pokok, tunjangan transport, tunjangan makan dan tunjangan hari raya. Berikut Jumlah karyawan untuk periode Tahun 2013.

Tabel 1. Jumlah Karyawan dan Jabatan PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado Tahun 2013

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	<i>Restaurant Manager</i>	1	
2	<i>Assistant Restaurant Manager</i>	1	
3	<i>Supervisor (Home Delivery)</i>	3	
4	<i>Chief Cashier</i>	3	
5	<i>Stock Keeper</i>	6	
6	<i>Customer Service Team Member (Kasir)</i>	12	
7	<i>Customer Service Team Member (Stand)</i>	11	
8	<i>Customer Service Team Member (Dining)</i>	10	
9	<i>Food Service Team Member (Cook)</i>	12	
10	<i>Food Service Team Member (Kitchen)</i>	13	
Jumlah		74	

Sumber : PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado, Juli 2013

Rincian jumlah karyawan pada masing-masing jabatan pada Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa dengan jumlah karyawan yang relatif banyak yang sampai dengan pertengahan periode kerja tahun 2013 berjumlah 74 karyawan maka tentunya akan memiliki motivasi kerja yang berbeda untuk setiap karyawan yang tingkat kecenderungannya dapat diukur dengan tingkat kehadiran karyawan untuk setiap periode kerja.

Data Ketidakhadiran karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) cabang Megamall Manado selama Tahun 2009 sampai dengan 2013.

Tabel 2. Perkembangan Presensi dan Jumlah Karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado Tahun 2009 - 2013

Tahun	Total Karyawan	Presentase Kehadiran (%)
2009	50	95
2010	55	98
2011	60	96
2012	70	98
2013	74	99

Sumber : PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) cabang Megamall Manado, Juli 2013

Tabel 2 dapat diperoleh informasi bahwa bervariasinya presensi karyawan selama lima tahun terakhir adalah disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan yang ada pada perusahaan, yang pada perusahaan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) cabang Megamall Manado untuk tingkat restaurant terletak pada Manager restaurant, Asistant Manager ataupun supervisor yang banyak melakukan proses manajemen kepemimpinan untuk jabatan dibawahnya. Dimana apabila karyawan dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik, tetapi pada pelaksanaannya dilapangan para atasan tidak memberikan dukungan – dukungan secara positif. Seperti tidak memberikan motivasi, kurang mengerti akan keinginan bawahan serta kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan dan tidak ada pendekatan terhadap bawahan sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan maka pada akhirnya akan berdampak pada motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik tingkat kehadirannya juga cenderung menurun.

Begitu halnya juga dengan insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan atas kebijakan pimpinan perusahaan, akan sangat berdampak pada motivasi kerja karyawan khususnya pada tingkat kehadiran untuk setiap periode kerja yang berjalan. Suatu perusahaan seperti halnya PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado harus mampu meningkatkan nilai kepemimpinan dan mampu pula meningkatkan finansial insentifnya, sehingga membawa efek perilaku positif bagi karyawannya. Dengan meningkatnya nilai kepemimpinan dan insentif finansial maka pekerjaan akan lebih efektif dan efisien untuk diselesaikan, tujuan perusahaan dapat tercapai, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminim mungkin. Serta juga akan menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan kearah positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah :

1. Kepemimpinan dan Insentif Finansial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado.
3. Insentif Finansial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado.

Hipotesa

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan dan Insentif Finansial diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) cabang Megamall Manado.
2. Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) cabang Megamall Manado.
3. Insentif Finansial diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) cabang Megamall Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

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 Siagian (2002:62) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya dengan sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli diatas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni "*suatu proses mempengaruhi*". Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal "siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut".

Pengertian Insentif Finansial

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). Umar (2005 :16) menyatakan imbalan finansial tersebut adalah berupa sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti Gaji atau upah, bonus dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh perusahaan.

Pemberian insentif finansial yang layak dan adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan individu cenderung akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun indikator dari insentif finansial adalah keadilan insentif finansial yang diberikan, kelayakan insentif finansial yang diberikan, yang diberikan tepat waktu, insentif finansial yang diberikan sesuai dengan harapan, insentif finansial mampu memotivasi karyawan, insentif finansial yang diberikan sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan (Handoko, 2012:177).

Pengertian Motivasi Kerja

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 mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan memwujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009 :141)

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 giat, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan. Keberhasilan tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk meningkatkan kualitas maupun ketrampilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinya. Kepemimpinan amat tergantung pada kualitas orang yang memimpin, kesediaan orang yang dipimpin dan situasi yang tengah dihadapi.

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).

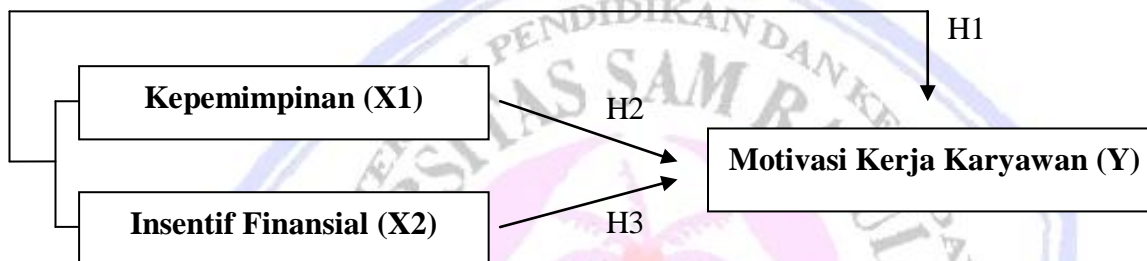
METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004 : 72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Megamall Manado yang berjumlah 74 orang.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*, yaitu penulis menggunakan pertimbangan sendiri dengan cara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh penulis (Sugiyono, 2004 :74), Maka dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin jumlah populasi sebesar 74 Karyawan didapat sampel sebesar 57,0987 sehingga dibulatkan menjadi 57 sampel dengan taraf kesalahan yang mungkin terjadi tidak lebih dari 0,02 atau 2 %

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Konsep diolah, 2013

Teknis Analisa Data

Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kepemimpinan (X1) dan insentif finansial (X2), sedangkan variabel dependen adalah motivasi Kerja (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya, Maka Persamaan Regresi Bergandanya menjadi :

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

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variable X1, Kepemimpinan

β_2 = koefisien regresi dari variable X2, Finansial insentif

X1 = Kepemimpinan

X2 = Finansial insentif

Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik yang di ajukan pada penelitian ini sebagai berikut :

Ho . b = 0, tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan insentif finansial terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Megamall Manado.

Ha : b \neq 0, ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan insentif finansial terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Megamall Manado.

Tingkat signifikan regresi uji dengan $\alpha = 0,05$

Uji F dan t

Secara bersama/ simultan digunakan uji F

Uji ini merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama, yakni untuk melihat pengaruh dari variabel kepemimpinan dan insentif finansial terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado secara simultan dengan rumus: $F = (R^2 K) / (1-R)$

Jika nilai F hitung > F tabel maka ada H_0 ditolak.

Jika nilai F hitung < F tabel maka ada H_0 diterima

Secara parsial digunakan uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan insentif finansial secara parsial terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado Adapun rumus dari t hitung adalah: $t = X' \sqrt{(n-2)} / \sqrt{(1-rX_n^2)}$.

Jika nilai t hitung > t tabel maka ada H_0 ditolak.

Jika nilai t hitung < t tabel maka ada H_0 diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suharsimi (2006:168) menyatakan Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Karena data penelitian menggunakan skala likert maka digunakan metode pearson correlation dengan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) yang dikenal dengan rumus korelasi product moment. Dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 57 orang, angka kritis dari r table (table r *Product moment*) diperoleh sebesar 0,261

Item valid bila r hitung > r tabel (0,261)

Item tidak valid bila r hitung < r tabel (0,261)

Diketahui r hitung dari semua variabel (kepemimpinan, insentif finansial dan motivasi kerja karyawan) dalam semua item (23 pertanyaan) adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0,261) dan dapat digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,766	Reliabel
Insentif Finansial	0,840	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan	0,771	Reliabel

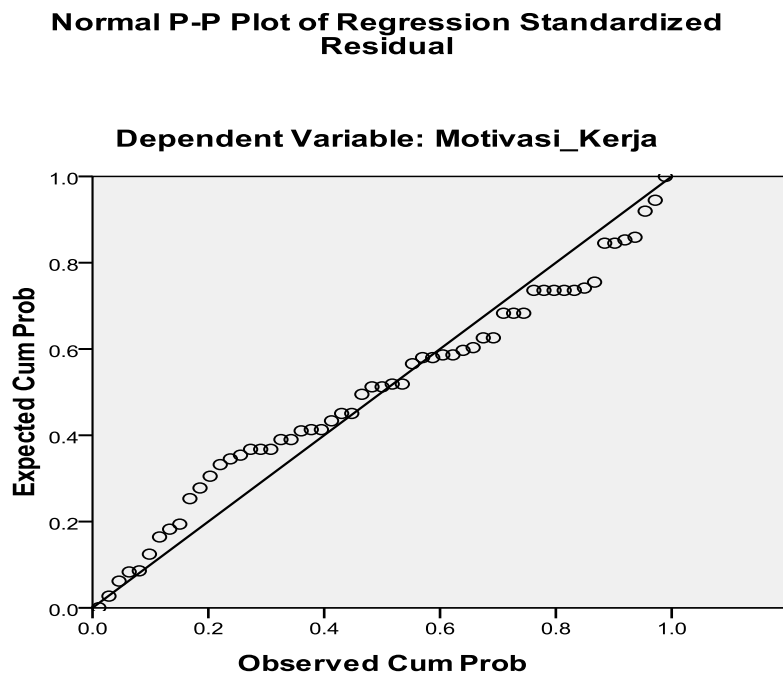
Sumber : Data primer diolah, 2013

Apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel (Ghozali 2006 :42). Berdasarkan hasil analisis, variabel Kepemimpinan, Insentif Finansial, dan Motivasi Kerja Karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Santoso (2002:322) berpendapat untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat grafik plot normal (*Probability Plots*) dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (gambar 2) diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2013

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas artinya antar variable independan yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna, *koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1*. (Priyatno Dwi 2009:152)

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.649	1.541
Finansial_Insentif	.649	1.541

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel Kepemimpinan dan Finansial Insentif dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ (Ghozali, 2006:96).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:125). Cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu dengan rumus Rank Spearman. Uji dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansinya antara variabel independen dengan Unstandardized Residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2009:160).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kepemimpinan	Finansial Insentif
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.171	.223
		Sig. (2-tailed)	.	.204	.095
		N	57	57	57
Kepemimpinan	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.171	1.000	.598**
		Sig. (2-tailed)	.204	.	.000
		N	57	57	57
Finansial_Insentif	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.223	.598**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.095	.000	.
		N	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2013

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 18.00*. dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif			
Variabel	Mean	Std. Deviasi	N
Motivasi Kerja	4,6396	0,29305	57
Kepemimpinan	4,5746	0,34140	57
Insentif Finansial	4,6886	0,30721	57

Sumber : Data primer diolah, 2013

Tabel 6. menunjukkan Nilai Statistik Deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau *means* dari variabel terikat yaitu Motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado sebesar 4,6396 dimana standart deviasi sebesar 0,29305, variabel kepemimpinan termasuk baik yaitu berada diantara nilai 3,51-5,00 dengan nilai rata-rata 4,5746 dan standart deviasi 0,34140, dan Nilai rata-rata atau *means* dari variabel Insentif finansial sebesar 4,6886 dengan standart deviasi 0,30721. dengan N atau jumlah yang diteliti sebanyak 57 responden. Artinya bahwa Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan insentif finansial karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado termasuk baik karena berada diantara nilai 3,51 – 5,00 atau rata-rata setuju dan sangat setuju terhadap indikator yang diukur dari kuesioner berdasarkan skala linkert yang digunakan.

Tabel 7. Koefisien

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	0,628	0,328		1,911	0,061
	Kepemimpinan	0,467	0,074	0,544	6,348	0,000
	Insentif Finansial	0,400	0,082	0,419	4,885	0,000
Konstanta = 0,628				F hitung = 77,738		
<i>Adjusted R Square</i> = 0,742				Sig.F = 0,00		
<i>Multiple R (r)</i> = 0,863						

Sumber : Data primer diolah, 2013

Hasil pada Tabel 7 di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,628 + 0,467X_1 + 0,400X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,628 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 dan X_2 sama dengan nol maka motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado sebesar 0,628. Koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,467 hal ini berarti bahwa bilamana variabel kepemimpinan naikan satu – satuan maka akan menaikkan motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado sebesar 0,467 sedangkan nilai variabel Insentif Finansial (X_2) yang sebesar 0,400 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado sebesar 0,400

Hasil perhitungan R dan R square pada table 4. di atas memberikan informasi tentang hubungan atau korelasi antara variable bebas yang terdiri-dari kepemimpinan dan insentif finansial dengan variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan. Nilai R atau multiple R sebesar 0,863 atau 86,3 % yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas bersifat searah dan kuat karena nilai korelasinya berada lebih dari 0,5. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,742 atau 74,2 % artinya 15,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 77,738 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 3,16. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesa penulis bahwa diduga variabel kepemimpinan dan insentif finansial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Megamall Manado dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji t

Uji t untuk menguji sigifikansi variabel terikat terhadap variable bebas. Hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 6,348 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,67 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado dapat dibuktikan sedangkan untuk variabel insentif finansial (X_2) nilai t hitungnya sebesar 4,885 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,67, hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel, yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, artinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,02, sedangkan untuk variabel insentif finansial memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, artinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,02, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel sangat signifikan dalam penelitian ini. Dan dari kedua faktor tersebut, yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado adalah kepemimpinan hal ini dapat dilihat dari nilai t hitungnya paling besar. Jadi berdasarkan Uji Statistik Regresi Linear Berganda didapatkan hasil bahwa antara kepemimpinan dan insentif finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado dengan mengambil sampel Karyawan sebanyak 57 orang Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan dan Insentif Finansial secara bersama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan F hitung lebih besar dari F Tabel sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado
3. Insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Megamall Manado

Saran

- a. Manajemen PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Megamall Manado sebaiknya memperhatikan kualitas kepemimpinan dan peningkatan insentif finansial karyawan guna peningkatan nilai motivasi kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Megamall Manado.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan sampel dengan variabel yang lain agar lebih beragam dan dengan periode tahun atau perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemn Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam belajar olah data dengan SPSS17*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Santoso, S. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Asdi Maha Satya, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Riset sumber daya manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.