

**PENGARUH INSENTIF MATERIAL, NON MATERIAL TERHADAP KINERJA PADA PT.  
BANK SULUTGO CABANG PEMBANTU RANOTANA**

***THE EFFECT OF MATERIAL INCENTIVES, NON MATERIAL TOWARD EMPLOYEE AT PT.  
BANK SULUTGO RANOTANA SUB-BRANCH***

Oleh:

**Esther Sjuul Agnesia Salu**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[estheragnesyaa.eas@gmail.com](mailto:estheragnesyaa.eas@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana. Insentif adalah suatu sarana berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh karyawan PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana yang berjumlah 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan insentif material dan insentif non material dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana. Disarankan kepada pimpinan kinerja karyawan PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana agar dapat mengakomodir keinginan bawahnya sehingga kinerja karyawan dapat terbentuk.

**Kata Kunci:** *insentif material, insentif non material, kinerja*

**Abstract:** *The purpose of this study is to know the effect material incentives and non material incentives toward employee at PT. Bank SulutGo Ranotana sub-branch. Incentive is a means in the form of material, which is given as an incentive or deliberate incentive to the workers so that within themselves there arises a great enthusiasm to increase performance in the company. The population in this study was all employees at PT. Bank SulutGo Ranotana sub-branch. The sampling technique used was total sampling, with all 31 employees at PT. Bank SulutGo Ranotana sub-branch. Data analysis technique used in this study is to use simple linear regression analysis with analyzed by using SPSS version 22 application. The result of hypothesis showing material incentives and non material incentives simultaneously toward employee at PT. Bank SulutGo Ranotana sub-branch. Material incentives had toward employee at PT. Bank SulutGo Ranotana sub-branch. Non material incentives had toward employee at PT. Bank SulutGo Ranotana sub-branch. It is recommended to the leadership of PT. Bank SulutGo Ranotana sub branch in order to accommodate the desires of the lower class so that employee performance can be formed.*

**Keywords:** *material incentives, non material incentives, employee*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menjalankan perusahaan di dalam era globalisasi saat ini. Walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain yang melimpah, jika semua itu tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang memadai maka tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan akan sulit di capai. Melihat peran SDM sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui kebijakan-kebijakan SDM yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai alat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk memberi kontribusi maksimal kepada perusahaan. Kebijaksanaan perusahaan diharapkan dapat merangsang motivasi dan kinerja karyawan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan perusahaan dalam bidang SDM adalah mengenai kebijakan insentif yang layak. Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang insentif, kinerja, maka diperoleh suatu gambaran bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Ketiga hal tersebut memiliki hubungan satu sama lain karena bila tanpa adanya pemberian insentif maka karyawan tidak akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rochmat (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari pemberian insentif kepada karyawan mengakibatkan mereka termotivasi dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka.

Tujuan pemberian insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010:176). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materil) dan insentif non finansial (non materil). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya motivasi kerja di harapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010:141). Motivasi yang ditimbulkan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi dari karyawan dipastikan akan berpengaruh pada kinerja mereka dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Insentif Material dan Insentif Non Material secara simultan terhadap Kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.
2. Insentif Material terhadap Kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.
3. Insentif Non Material terhadap Kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia, adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, Mujiati, dan utama, 2012:3). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan yang

memberikan upaya secara nyata pada sistem kerja sama organisasi (Nongkeng, Armanu, Eka, dan Margono, 2011).

### Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Pemberian insentif ini umumnya diberikan kepada tenaga pemasaran yang berhasil menjual melebihi target perusahaan (Hasibuan, 2017:121).

### Kinerja

Wibowo (2007:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkumanegara (2010:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### Penelitian Terdahulu

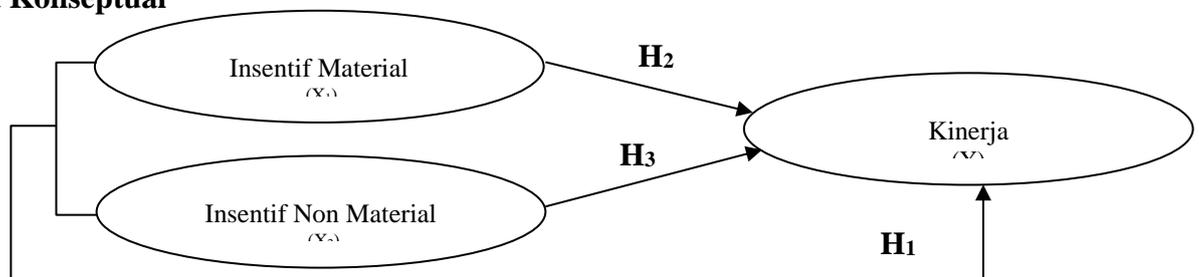
Penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fadhilah (2018) dengan judul pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Calibramed, Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan insentif dan motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan departemen penjualan CV logam Indonesia di Tulung Agung. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dengan bonus, komisi, dan pembagian laba secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaria dan Alexandro (2020) dengan judul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.

Penelitian yang dilakukan oleh Arlianti, Rahman, dan Sumarni (2019) dengan judul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Cv Yazid bersaudara cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) pada CV.Yazid Bersaudara (2) untuk mengetahui besarnya pengaruh Insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) pada CV.Yazid Bersaudara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV.Yazid Bersaudara.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teori, 2020*

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Insentif Material dan Insentif Non Material secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.
- H<sub>2</sub> : Insentif Material secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.
- H<sub>3</sub> : Insentif Non Material secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2015:7).

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana, yang berjumlah 31 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation* (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas merupakan alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel (Ghozali, 2016:47). Pengujian reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,05.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2016:160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:105) mengatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

#### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016:139) bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Uji Hipotesis

##### Uji F (Simultan)

Ghozali (2016:98) mengatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

**Uji t (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $\text{Sig.} \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $\text{Sig.} > 0,05$

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Pada penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar presentase yang ditimbulkan oleh variabel bebas.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Gambaran Umum objek Penelitian**

PT. Bank Sulut (Bank) dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah berdasarkan Akte no. 88 tanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido. Bank SulutGo cabang Ranotana berada pada alamat Jl. Sam Ratulangi No. 432 Kel. Ranotana Kec. Sario Kota Manado.

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	11	35%
Perempuan	20	65%
Jumlah	31	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 35%, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 65%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Responden perempuan lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada Bank SulutGo Cabang Pembantu Ranotana responden laki-laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
$\leq 25$ Tahun	14	45
26 – 30 Tahun	4	13
31 – 35 Tahun	10	32
$\geq 36$ Tahun	3	10
Jumlah	31	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur  $\leq 25$  tahun memiliki frekuensi 14 orang sebesar 45%, kelompok umur 26-30 tahun memiliki frekuensi 4 orang sebesar 13%, kelompok umur 31-35 tahun memiliki frekuensi 10 orang sebesar 32%, dan kelompok umur  $\geq 36$  tahun memiliki frekuensi 3 orang sebesar 10%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada Bank SulutGo Cabang Pembantu Ranotana adalah dari kelompok umur  $\leq 25$  tahun yaitu sebesar 45%.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	9	29
Diploma	5	16
S1	16	52
S2	1	3
Jumlah	31	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan SMA memiliki frekuensi 9 orang sebesar 29%, pendidikan Diploma memiliki frekuensi 5 orang sebesar 16%, pendidikan S1 memiliki

frekuensi 16 orang sebesar 52%, dan pendidikan S2 memiliki frekuensi 1 orang sebesar 3%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Bank SulutGo Cabang Pembantu Ranotana adalah yang pendidikan S1 sebesar 52%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Insentif Material (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,653	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
Insentif Non Material (X <sub>3</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,602	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y1	0,000	Valid	0,792	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $\geq 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

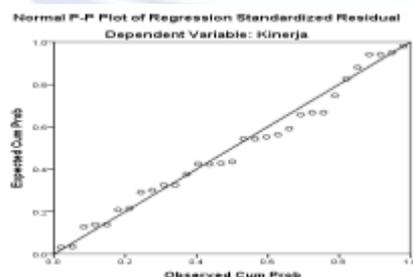
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Insentif Material (X <sub>1</sub> )	.580	1.725
Insentif Non Material (X <sub>2</sub> )	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau sama dengan nilai *VIF*  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

#### Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS 22, 2020

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.717	.490
	Insentif Material	.363	.141
	Insentif Non Material	.287	.126

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,717 + 0,363 X_1 + 0,287 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,717 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja (Y) adalah sebesar 1,717 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,363 menunjukkan terdapat pengaruh positif insentif material ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,287 menunjukkan terdapat pengaruh positif insentif non material ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

### Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.864	2	1.432	16.661	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.406	28	.086		
	Total	5.270	30			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Insentif Material, Insentif Non Material

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	1.717	.490		3.503	.002
	Insentif Material	.363	.141	.431	2.570	.016
	Insentif Non Material	.287	.126	.381	2.269	.031

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa insentif material memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,016 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Insentif non material memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,031 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.511	.29315

a. *Predictors:* (Constant), Insentif Material, Insentif Non Material

b. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa insentif material dan insentif non material secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu insentif material ( $X_1$ ) dan insentif non material ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 54,3% dan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material dan insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya setiap perubahan kinerja dipengaruhi oleh insentif material dan insentif non material. Besarnya insentif non material yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja tersebut cenderung semakin meningkat. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif material yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Henanta, Sunuharjo, dan Utami (2018) menemukan bahwa insentif material dan insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa insentif material secara berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai. Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat Rivai (2010:384) yang menyatakan bahwa: "Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Shalikhah (2018) menemukan bahwa insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif non material mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Besarnya insentif non material yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja tersebut cenderung semakin meningkat. Insentif non material berupa penghargaan dan pemberian pujian pada karyawan yang bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan dapat meningkatkan kinerja. Setiap karyawan pasti menginginkan adanya pemberian penghargaan dan pujian apabila mereka dapat bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan. Insentif non material dalam hasil penelitian ini merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja jika dibandingkan dengan variabel insentif material. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif material yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kinerja mereka.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.
2. Insentif material berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.
3. Insentif non material berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Disarankan kepada pimpinan kinerja karyawan PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana agar dapat mengakomodir keinginan bawahnya sehingga kinerja karyawan dapat terbentuk.
2. Disarankan kepada PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana agar dalam pemberian insentif diperhatikan jumlah besaran yang akan diberikan, sehingga karyawan menjaga kesabaran dan memberikan layanan yang baik terhadap para nasabah.
3. Disarankan agar PT. Bank SulutGo cabang pembantu Ranotana memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat menerima bonus yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., and Utama, I.W.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arlianti, Rahman, dan Sumarni. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.1, Hal. 281-291. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/179/159>. Diakses 31 Januari 2021.
- Effendy dan Fadhilah. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibrated Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Forkamma*, Vol.1, No.3, Hal. 85-96. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/2551/2029>. Diakses 31 Januari 2021.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. ( 2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2011) *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henanta, Swasto, B., dan Utami (2018). Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung) <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2698>. Diakses pada Oktober 2019.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia di Tulung Agung. *Jurnal Benefit*, Vol.2, No.1, Hal. 1-18. <https://journal.unita.ac.id/index.php/benefit/article/view/81/75>. Diakses Oktober 2019
- Oktaria dan Alexandro. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol.11, No.1, Hal. 126-131. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/24675/14971>. Diakses 31 Januari 2021.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rochmat, K. B. (2012). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Bantu). *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi*. Malang: Universitas Brawijaya. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2>. Diakses pada Oktober 2019.
- Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alex Media Komputido: Jakarta.
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahan Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol.7, No.2, Hal. 219-230 . <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12914/12456>. Diakses pada Oktober 2019.
- Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada media Group.

