

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE MANADO

THE INFLUENCE OF FINANCIAL INCENTIVES AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE MOTIVATION IN PT. ADIRA FINANCE MANADO

Oleh:
Brando Sambiran¹
Jantje Sepang²
Lucky O.H Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

email: ¹brandosambiran@ymail.com
²jantjesevang@yahoo.com
³luckydotulong@gmail.com

Abstrak: Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Pentingnya peranan tenaga para karyawan dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk itu, diperlukan cara-cara untuk menggerakkan mereka agar mau bekerja dan menggunakan *skill* atau keahlian secara maksimal. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi kerja karyawannya dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawannya. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan PT. Adira Finance Manado memberikan insentif finansial berupa gaji pokok, tunjangan transport, tunjangan makan dan tunjangan hari raya. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif, populasi semua karyawan PT. Adira Finance Manado dan sampel yaitu 57 sampel karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan insentif finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Adira Finance Manado memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan dan insentif finansial agar motivasi kerja dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci: *kepemimpinan, insentif financial, motivasi kerja*

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. Adira Finance financial incentives in the form of giving Manado base salary, allowances, transport allowance meals and allowances. This type of research is research associate, population all employees of PT. Adira Finance Manado and sample i.e. 57 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. Adira Finance Manado noticed the factors of leadership and financial incentives so that it can increase the motivation of working better than ever*

Keywords: *leadership, financial incentives, employee motivation*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia dari pimpinan ini merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan. 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.

Kepemimpinan di perusahaan seperti PT. Adira Finance 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.

Mencapai keberhasilan dari tujuan sebuah organisasi maka dalam tubuh perusahaan harus ada pimpinan yang mampu untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh dan kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

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. Adira Finance Manado memberikan motivasi berupa insentif finansial kepada setiap karyawannya berupa gaji pokok, tunjangan transport, tunjangan makan dan tunjangan hari raya. Peningkatan 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 pengaruh:

1. Kepemimpinan dan insentif finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado
2. Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado
3. Insentif finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado

TINJAUAN PUSTAKA

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 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.

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). 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.

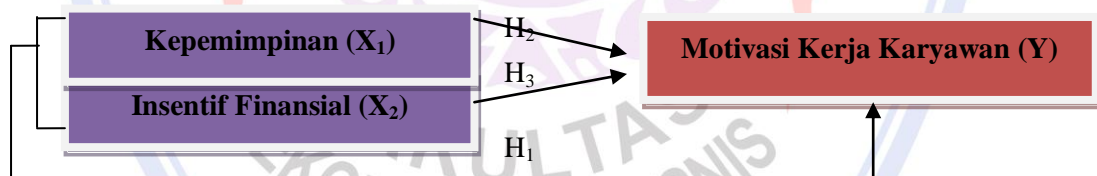
Motivasi kerja

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 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.

Peneliti Terdahulu

Putra (2012) melakukan Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Grand Komodo *Tour & Travel*. Variabel insentif finansial memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja pada karyawan Grand Komodo *Tour & Travel*. Dinahaji (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian didapatkan kesimpulan Pemberian insentif berupa insentif material di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah sudah lama diberlakukan, namun demikian insentif nonmaterial belum banyak diperhatikan dan digunakan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa insentif jenis ini berupa penghargaan, rotasi, penempatan sesuai keahlian dan pendidikan tidak sesering insentif material.

Hubungan Antara Variabel



Gambar 1. Kerangka Berpikir Konseptual

Sumber: *Kajian Teori (2015)*

Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan dan insentif finansial secara simultan diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado.
2. Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado.
3. Insentif finansial diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif finansial guna meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2004 : 72). Dalam penelitian ini populasi yaitu semua karyawan PT. Adira Finance Manado, sampel dari 74 karyawan dengan tingkat kesalahan 2% didapatkan 57 sampel karyawan.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah 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 dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e). Jika probabilitas > nilai α (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Normalitas

Santoso (2002 : 322) berpendapat untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel independen dapat dilakukan dengan melihat grafik plot normal (probability plots) dalam program spss yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Koefisien Korelasi (R^2)

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan adjusted R square pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi 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 (X_1) dan insentif finansial (X_2), 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 X_1 , Kepemimpinan

β_2 = koefisien regresi dari variable X_2 , Finansial insentif

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Finansial insentif

Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Bila F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Tabel	r Hasil	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	$X_{1,1}$	0,260	0,664	Valid
	$X_{1,2}$	0,260	0,572	Valid
	$X_{1,3}$	0,260	0,602	Valid
	$X_{1,4}$	0,260	0,347	Valid
Insentif Finansial (X_2)	$X_{2,1}$	0,260	0,528	Valid
	$X_{2,2}$	0,260	0,765	Valid
	$X_{2,3}$	0,260	0,469	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y_1	0,260	0,613	Valid
	Y_2	0,260	0,582	Valid
	Y_3	0,260	0,549	Valid
	Y_4	0,260	0,485	Valid
	Y_5	0,260	0,629	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2015)

Tabel 1 diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Insentif Finansial, kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0,260). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,677	Reliabel
Insentif Finansial	0,676	Reliabel
Motivasi Kerja	0,687	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2015)

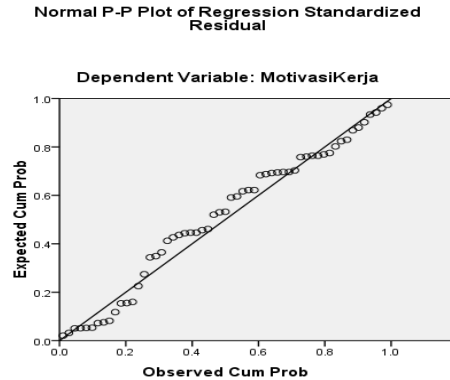
Tabel 2 hasil perhitungan dengan bantuan SPSS for window, maka dapat diketahui bahwa variable Kepemimpinan, Insentif Finansial, , dan Motivasi Kerja adalah reliable karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian yang berupa variabel Kepemimpinan, Insentif

Finansial, dan Motivasi Kerja adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45° .



Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data (2015)

Gambar 2 menunjukkan bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya model persamaan regresi berganda dengan menggunakan dua variabel bebas atau lebih, hampir selalu terdapat kolinier ganda. Multikolinier ditandai dengan nilai R (korelasi berganda) yang tinggi. Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinearitas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

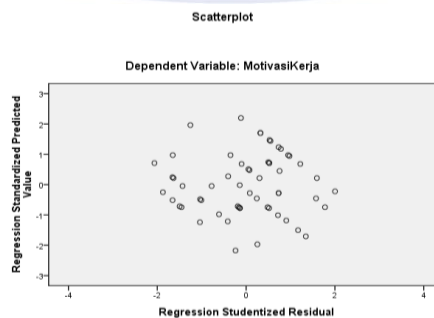
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.990
	Insentif Finansial	.990

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber : Hasil Olahan Data (2015).

Tabel 3 menunjukkan variabel Insentif Finansial, dan kepemimpinan dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data (2015)

Gambar 3 menunjukkan deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.407	.31390	1.924

Sumber : Hasil Olahan Data (2015)

Hasil perhitungan uji dalam tabel 4 diperoleh hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.654 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif finansial terhadap motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 65.4%. Hasil koefisien determinasi atau R *square* adalah 0,428 yang menunjukkan bahwa 42.8% motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan insentif finansial, sisanya 57.2% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian Analisis regresi berganda melalui *software SPSS* Menghasilkan *output* sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Regresi uji T, uji F

Model	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig. T
Kepemimpinan	.249	2.901	.005
Insentif Finansial	.396	5.340	.000
Konstanta	= 1,598	F hitung	= 20.203
Adjusted R Square	= 0,249	Sig.F	= 0,00
Multiple R (r)	= 0,396		

Sumber : Hasil Olahan Data (2015)

Persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1,598 + 0,249 X_1 + 0,396X_2$

Hasil yang didapatkan variabel X_1 (Kepemimpinan) adalah positif dan X_2 (Insentif Finansial) adalah positif

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Model)

Hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung = 20.203. Sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ maka nilai F tabel dengan $df_1=2$ dan $df_2 = 54$ diperoleh F tabel sebesar 3,17 Maka F hitung > F tabel, yaitu $20.203 > 3.17$. Menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) , Insentif Finansial (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

UJI T

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Hasil perhitungan statistic untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 2,901. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan t tabel dengan $df = n - k - 1 = 57 - 2 - 1 = 54$ diperoleh sebesar 1,673. Maka diperoleh t hitung = 2,901 > t tabel = 1,673 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menandakan bahwa Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).
2. Pengaruh Variabel Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Hasil perhitungan statistic untuk variabel Insentif Finansial diperoleh nilai t hitung = 5.340. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan t tabel dengan $df = n - k - 1 = 57 - 2 - 1 = 54$ diperoleh sebesar 1,673. Maka diperoleh t hitung = 5.340 > t tabel = 1,673 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, ini

menandakan bahwa Insentif Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan pada Bab II 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.

Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan dan Insentif Finansial secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja yang ada di PT Adira Finance. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. 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 Adira Finance. diperoleh hasil yang menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi Motivasi Kerja adalah Insentif Finansial, hal ini dibuktikan dengan nilai *Unstandardized coefficient* yang terbesar di antara variabel. Hasil Penelitian ini terdukung oleh penelitian Putra (2012) dan Dinahaji (2010) dimana dalam penelitian tersebut yang diambil adalah kepemimpinan, insentif finansial dan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan dan Insentif Finansial berpengaruh positif terhadap Variabel Motivasi kerja

Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, artinya apabila Kepemimpinan yang ada di PT. Adira Finance semakin baik, maka Motivasi Kerja yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Sifat untuk karakter, atau cara seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Putra (2012) yang menjelaskan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Menurut pendapat Thoha (2003), 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 pekerjaannya (*job related attitude*) termasuk didalamnya untuk meningkatkan Motivasi Kerja.

Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Insentif Finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, apabila Insentif Finansial meningkat, maka Motivasi Kerja yang ada PT. Adira Finance akan meningkat atau setuju pada dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Dinahaji (2010) yang menjelaskan insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Menurut Pangabean (2002 : 93), 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.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

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

Saran yang dapat diberikan adalah Manajemen PT. Adira Finance diharapkan memperhatikan faktor-faktor Kepemimpinan dan Insentif Finansial agar Motivasi Kerja pada PT. Adira Finance dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinahaji, Haminati Sharika. 2010. Pengaruh pemberian insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan* .Universitas Diponegoro. Semarang. Vol 1, No 1. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=74924>. Diakses Tanggal 13 Juli 2015. Hal 133-139.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemn Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Perilaku Budaya Dan Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Pangabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gahlia Indonesia, Jakarta.
- Putra, I Nyoman Tri Purnamayana. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Parsipatif dan Insentif Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-jurnal Universitas Udayana*. Bali. Vol 2, No 1. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=16069>. Diakses Tanggal 13 Juli 2015. Hal 66-85.
- Santoso, S. P. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Thoha. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset sumber daya manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.