

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PEGADAIAN (Persero) KANTOR CABANG KAROMBASAN**

*THE INFLUENCE ON INCENTIVE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT.
PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG KAROMBASAN*

Oleh:
Adista Ega Priscillia¹
Christoffel Kojo²
Lucky O. H. Dotulong³

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

E-mail:

¹ adiisthae@gmail.com

² christoffelkojo@gmail.com

³ luckydotulong74@gmail.com

Abstrak: Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, salah satu faktornya adalah kinerja para pegawai yang dipengaruhi oleh pemberian insentif yang efektif dan motivasi kerja dalam peningkatan produktifitas karyawan. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data adalah dengan penelitian ke perpustakaan dan metode penelitian lapangan (Observasi, Wawancara, kuesioner). Dan metode analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reabilitas Koefisien Determinasi, Uji F, Uji t. dan penelitian ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 15.165-0,141X_1+0,436X_2$

Kata Kunci : *Insentif, Motivasi kerja, Produktivitas kerja karyawan*

Abstract : *The company is not possible in spite of human labor, even though the activity of that company has had considerable capital and modern technology, because of advances in technology without however supported by humans as a source of power then the goals will not be achieved, one of the factors is the performance of the employees affected by the granting of an effective incentive and motivation of working in an increased productivity of employees. In this study, the method of data collection is by research into the library and field research methods (observation, Interview, questionnaire). And the analytical methods used are Classic Assumption Test, Multiple Linear Analysis, test the validity of the determination of the Coefficient Reabilitas, test, test t. F this research resulted in a regression of $Y = 15.165-0,141X_1+0,436X_2$*

Keywords : *incentives, work motivation, Employee Productivity*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai secara efisien, yaitu dengan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin untuk memperoleh laba. dan dalam perusahaan hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan karyawan yang bersangkutan, dimana perusahaan memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan perusahaan. Imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi kerja agar karyawan tersebut memiliki prestasi dan kinerja yang baik.

Motivasi kerja itu sendiri akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi itu sendiri merupakan hal terpenting dalam peningkatan prestasi dan kinerja yang baik karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan penilaian tersebut penulis berasumsi bahwa insentif akan mempengaruhi motivasi kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya motivasi karena adanya daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan 2007:141) . suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, jika para karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena seseorang yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan mengarahkan kemampuannya dengan maksimal sehingga akan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Pegadaian memiliki jenis-jenis program pensiun, seperti menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) untuk pegawai yang diangkat sebelum tahun 2007, serta Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) untuk pegawai yang diangkat mulai tahun 2007. Terkait isu pensiun benefit yang diberikan Pegadaian berupa uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (UKPHK) yang dibayarkan setelah usia ditambah masa kerja pegawai berjumlah 70 (tujuh puluh) tahun.

Sumber dana untuk membayar kewajiban rencana pensiun telah ditetapkan dalam bentuk Program Pensiun (Manfaat Pasti dan Iuran Pasti) yang dikelola melalui Dana Pensiun Pegadaian, maupun melalui DPLK Perbankan. Dasar yang dijadikan landasan estimasi tersebut berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh aktuaria dengan mempertimbangkan asumsi-asumsi (bunga teknis, pertumbuhan PhDP, kenaikan manfaat Pensiun, tabel mortalita, metode perhitungan, dan sebagainya. Estimasi tersebut dibuat pada setiap rencana kenaikan penghasilan karyawan yang dijadikan sebagai dasar perhitungan iuran pensiun, atau sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sekali disesuaikan kebutuhan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan mengadakan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi kerja yang dilakukan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA**Insentif**

Dalam kutipan buku Hasibuan (2001:117) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi dan juga insentif sebagai perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Motivasi Kerja

Motivasi berangkat dari istilah motif yang artinya suatu alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkenaan dengan faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara-cara tertentu

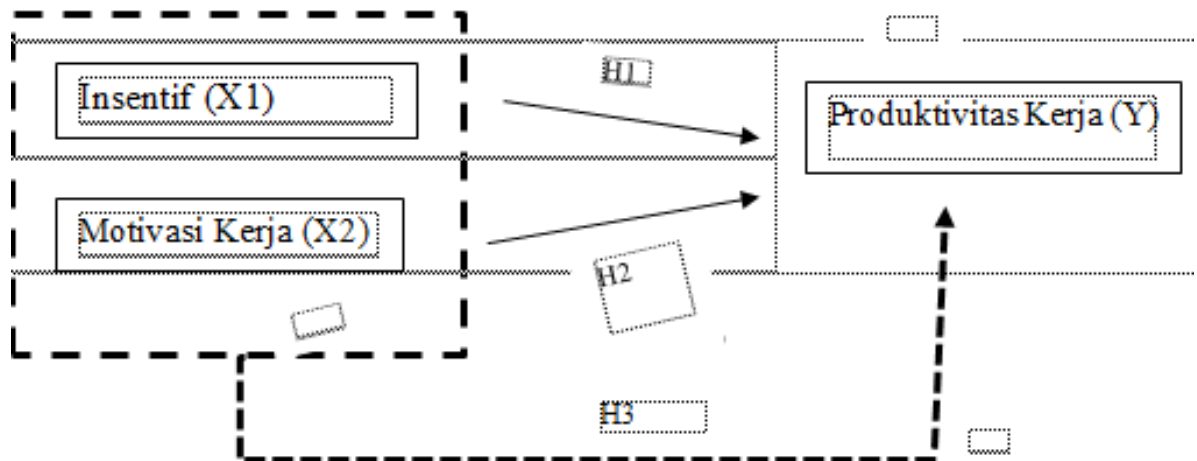
(Armstrong, 2006). sedangkan menurut kutipan dari Hasibuan (2007:141), motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam hal ini, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, motivasi berasal dari kata motif yang berarti : “suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang”.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan *input* perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2007:156) adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Handoko (2000) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Objek Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hujaimatul Fauziah (2012)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I BANDAR LAMPUNG	Kuantitatif	Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I BANDAR LAMPUNG	Melihat variabel Insentif (X1) dan Motivasi Kerja(X2)	Variabel produktivitas kerja(Y)
2	Agiel Puji Damayanti (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah AIR MINUM (PDAM) SURAKARTA	Deskriptif kuantitatif	Perusahaan Daerah AIR MINUM (PDAM) SURAKARTA	Melihat variabel motivasi kerja (X2)	Variabel kompensasi (X1) dan kinerja kerja (Y)
3	Arif Yusuf Hamali (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X BANDUNG	Deskriptif dan Asosiatif	PT.X BANDUNG	Melihat Motivasi (X1) dan Produktivitas kerja (Y)	Peneliti hanya meneliti tentang hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Kerangka Konsep**Gambar 1. Kerangka Konsep****Hipotesis**

Berdasarkan pada rumusan masalah serta landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Insentif diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Cabang Karombasan.
 H2 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Cabang Karombasan.
 H3 : Insentif dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Cabang Karombasan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variable independen atau variable yang mempengaruhi yaitu X1 Insentif, X2 Motivasi Kerja, dan variable dependen atau variable yang dipengaruhi yaitu Y Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Insentif yang efektif dan Motivasi kerja sebagai variable bebas (Independen) terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan sebagai variable terikat (dependen)

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian di Kantor Cabang Karombasan PT. Pegadaian (Persero) Manado. Alamat kantor di Jl. Sam Ratulangi No 487 Manado-Sulawesi Utara, 95115. Lama waktu penelitian ini yaitu 3 bulan dari bulan Mei – Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti dan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk menjawab masalah penelitian pernyataan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2010 : 124) bahwa “sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Cabang Karombasan yang berjumlah 50 Orang. Menurut Arikunto (2006:134). Mengemukakan “apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi” dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 50 orang. Oleh karena itu, semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode penelitian ke perpustakaan.
Suatu metode atau penelitian untuk mengumpulkan buku-buku atau literature sebagai referensi dalam penelitian skripsi ini.
2. Metode penelitian lapangan
Proses pengambilan data-data dari tempat penelitian dari objeknya akan diteliti PT. Pegadaian Kantor Cabang Karombasan. Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode, diantaranya :
 - a) Observasi
Secara observasi sering disebut juga sebagai metode pengamatan. Ringkasnya metode observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan.
 - b) Wawancara
Pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak [erusahaan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian ini.
 - c) Kuesioner
Pengumpulan data dengan membuta daftar pertanyaan secara tertulis guna menunjang teknik observasi untuk mendapatkan data yang akurat.

Teknis Analisis Data

Hasil Uji Asumsi Klasik

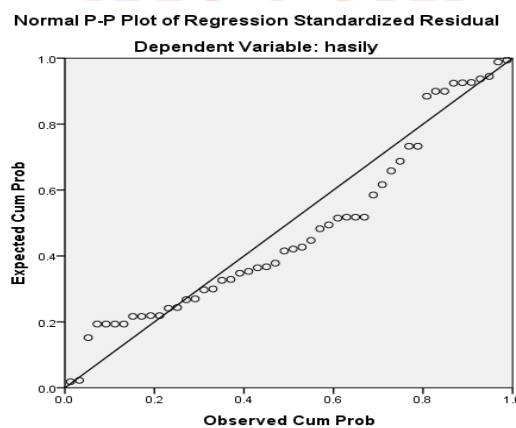
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plooting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, (Ghonzali 2001 : 74).



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

Uji Multikolinieritas

Jika antara variable bebas ada kolerasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya Multikonlinearitas (Ghonzali 2001 : 57). Multikonlinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan nilai vaiance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable bebas manakah

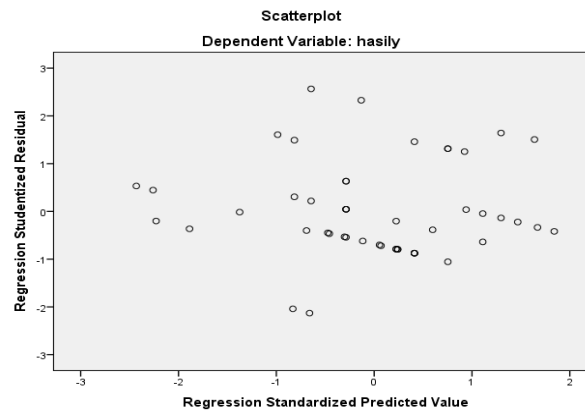
yang dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghonzali 2001 : 57)

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Insentif (X1)	1.824	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	1.824	Non Multikolinearitas

Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

Uji Heteroskedastis



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastis

Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Gambar 2 dari hasil uji SPSS terlihat bahwa gambar tersebut menunjukkan bahwa pada grafik Scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Terlihat pula tidak ada pola tertentu yang terbentuk dengan kata lain Grafik menggambarkan plot menyebar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh imbalan dan kepemimpinan terhadap kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan digunakan analisa regresi berganda metode regresi berganda adalah bentuk pengaruh anatara dua variable yang mempunyai variable lain (variable independen) dengan variable yang dipengaruhi (Variabel dependen) menurut (sugiyono 2004 : 205), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bil peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) bariabel dependen bila dua atau lebih variable independen sebagai factor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan menggunakan formula :

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

Dimana : α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X1

β_2 = Koefisien regresi untuk X2

ϵ = Standar eror

X1 = Insentif

X2 = Motifasi Kerja

Y = Produktifitas kerja

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.165	2.271		6.677	.000	
	hasilx1	-.141	.138	-.181	-1.022	.312	.548
	hasilx2	.436	.144	.538	3.035	.004	.548

Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

$$Y = 15.165 - 0,141X_1 + 0,436X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan :

1. Nilai konstanta sebesar 15.165 memberikan pengertian bahwa jika insentif dan motivasi kerja tetap atau sama dengan nol (0), maka besarnya produktivitas kerja sebesar 15.165 satuan
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar -0.141 artinya jika variabel insentif meningkat 1 poin dan variabel independen yang lain konstan, maka akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0.141.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.436 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat 1 poin dan variabel independen lain konstan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.436.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin & Kurniawan, 2009). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrumen dikatakan valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2013)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/Keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Tabel 4 Uji Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r) (Uji validitas)			Alpha Crombach (Uji Realibilitas)	
		nilai	signifikan	status	nilai	Status
Insentif	Dibayarkan langsung	0,552	0,000	valid	0,740	Realiabel
	Prestasi kerja	-0,583	0,000	Valid		
	Daya pendorong	0,753	0,000	Valid		
	Hasil kerja	0,699	0,000	Valid		
	Lamanya kerja	0,530	0,000	Valid		
Motivasi Kerja	Daya Pendorong	0,805	0,000	Valid	0,778	Realiabel
	Membentuk keterampilan	0,741	0,000	Valid		
	Membentuk keahlian	0,671	0,000	Valid		
	Tujuan	0,742	0,000	Valid		
	Kemauan	0,567	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja	Bertanggung jawab	0,879	0,000	Valid	0,799	Realiabel
	Kontribusi positif	0,644	0,000	Valid		
	Mewujudkan potensinya	0,828	0,000	Valid		
	Percaya diri	0,780	0,000	Valid		
	Mempunyai pandangan ke depan	0,757	0,000	Valid		

Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan data dari Tabel 4 ini memperlihatkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid dan mempunyai nilai korelasi (r) yang lebih besar dari 0,5 sesuai dengan yang disyaratkan. Dengan demikian berarti bahwa seluruh item dalam instrumen - instrumen penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisis selanjutnya. Kemudian berdasarkan pada hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam Tabel 4.6 maka seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah diajukan, dimana nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

koefisien Derterminasi (R^2)

Tabel 5 hasil uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.157	1.734

a. Predictors: (Constant), hasilx2, hasilx1

Sumber : data olahan

Dari pengujian yang telah dilaksanakan menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.191, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik (goodness of fit). Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 19.1 % variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Artinya variasi dari Produktivitas kerja padat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi kerja sebesar 19.1 % saja, sedangkan sisanya 80.9 % oleh variabel lainnya.

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.387	2	16.694	5.551	.007 ^b
	Residual	141.333	47	3.007		
	Total	174.720	49			

a. Dependent Variable: hasily

b. Predictors: (Constant), hasilx2, hasilx1

Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

Maka di ketahui bahwa nilai F hitung 5.551 > nilai F tabel 3.23 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel terkait Y.

Uji t

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
			Beta				

1	(Constant)	15.165	2.271		6.677	.000		
	Insentif	-.141	.138	-.181	-1.022	.312	.548	1.824
	Motivasi kerja	.436	.144	.538	3.035	.004	.548	1.824

a. Dependent Variable: hasil

Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

Tabel 8. Hasil Uji t

Hasil uji t Variabel	t hitung	t tabel
Insentif	-1.022	2.012
Motivasi Kerja	3.035	2.012

Sumber : data olahan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil analisis regresi :

1. variabel insentif diperoleh nilai t hitung sebesar $-1.022 < t \text{ tabel } 2.012$ dan nilai signifikansi (sig.) $0.312 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).
2. variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $3.035 > t \text{ tabel } 2.012$ dan nilai signifikansi (sig.) $0.004 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_2 diterima yang artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan . melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -1.022 pada taraf signifikan 5 % dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap produktifitas kerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor cabang Karombasan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan . melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.035 pada taraf signifikan 5 % dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini H_0 di tolak dan H_2 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor cabang Karombasan.

Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis pada uji F diperoleh nilai F hitung $>$ nilai F tabel ($5.551 > 3.23$). artinya pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktifitas kerja sudah cocok. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin baik insentif yang diterima dan semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka produktifitas kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika insentif yang diterima tidak sesuai dan motivasi yang diberikan tidak sesuai maka produktifitas kerja akan semakin menurun.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. Variabel Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Pegadaian (persero) kantor cabang karombasan

2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dalam penelitian penelitian yang dilakukan pada PT. Pegadaian (persero) kantor cabang karombasan
3. Variabel Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dalam penelitian penelitian yang dilakukan pada PT. Pegadaian (persero) kantor cabang karombasan

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. Pegdaian (persero) Kantor Cabang Karombasan diharapkan tetap memperhatikan pemberian insentif yang akan diberikan kepada karyawan dan motivasi kerja yang diterima karyawan, agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai suatu tujuan lebih yang diharapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti objek sejenis agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel-variabel tersebut dan lebih bisa mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu SP, 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Keenam, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara
- Armstrong. M, 2006. *A Handbook of Human Resource Management, 10th Edition*, London : Kogan Page Limited
- T. Hani Handoko, 2000 . *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFEE.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ghonzali, 2009. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, UNDIP, Semarang
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, PT. Alfabeta, Bandung
- Mustafa, 2009. *Mengurangi Variabel Hingga Instrumentasi*. Penerbit Graha Ilmu, Bandung