



# Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perikanan Jember

Rani Lailiyah<sup>1\*</sup>, Ira Puspitadewi S<sup>2</sup>, Wenny Murtaliningtyas<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Jember

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3235>

Correspondance: Rani Lailiyah

[rhanilailiyah@gmail.com](mailto:rhanilailiyah@gmail.com)

Received: 07-11-2025

Accepted: 12-12-2025

Published: 28-01-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan Jember. Latar belakang penelitian ini adalah adanya perbedaan persepsi dan kepuasan terhadap sistem insentif antara karyawan ASN dan non ASN. Peningkatan volume pekerjaan akibat program strategis daerah tidak diimbangi dengan penambahan jumlah pegawai, sehingga beban kerja meningkat dan memunculkan kesenjangan motivasi yang dapat menurunkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 63 karyawan Dinas Perikanan Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung 10,063 > ttabel 2,00100; sig. < 0,05). Insentif non finansial (X2) juga berpengaruh signifikan (thitung 7,032 > ttabel 2,00100; sig. < 0,05), demikian pula motivasi kerja (X3) (thitung 6,886 > ttabel 2,00100; sig. < 0,05). Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut menjelaskan 78% variasi kinerja karyawan, sedangkan 22% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of financial incentives, non-financial incentives, and work motivation on employee performance at the Fisheries Office of Jember. The research is motivated by differences in perception and satisfaction with the incentive system between civil servant (ASN) and non-civil servant employees. The significant increase in workload due to regional strategic programs has not been matched by additional staff, resulting in high workloads and motivation gaps that may reduce organizational performance. This study uses a quantitative method with data collected through questionnaires distributed to 63 employees of the Fisheries Office of Jember. The results show that financial incentives (X1) have a significant effect on employee performance (tcount 10.063 > ttable 2.00100; sig. < 0.05). Non-financial incentives (X2) also have a significant effect (tcount 7.032 > ttable 2.00100; sig. < 0.05), as does work motivation (X3) (tcount 6.886 > ttable 2.00100; sig. < 0.05). Overall, these three variables explain 78% of the variation in employee performance, while the remaining 22% is influenced by other factors outside the research model.

**Keywords:** *Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Motivation*

## Pendahuluan

Menurut (Syahreza, 2023) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dapat meningkatkan daya saing perusahaan melalui penguatan kompetensi individu dan penciptaan budaya kerja yang produktif. Sejalan dengan itu, menurut (Riyadi & Amalia,

n.d.) menyatakan bahwa strategi pengelolaan SDM yang tepat, seperti pelatihan berkelanjutan dan sistem penghargaan yang adil, mampu mendorong kinerja karyawan secara signifikan. Menurut (Armadani & Ali, 2025) menegaskan bahwa di tengah disrupsi digital dan transformasi organisasi, kualitas SDM menjadi fondasi utama bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, perhatian terhadap pengembangan SDM bukan lagi sekedar kebutuhan, melainkan menjadi elemen vital dalam strategi korporasi modern.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan secara tepat dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan, baik dari sisi proses kerja maupun keuangan. Hal ini penting karena kebutuhan akan SDM terus meningkat, biaya pengelolaan tenaga kerja cukup besar, dan aturan pemerintah terkait SDM sering mengalami perubahan, sementara persaingan di dunia kerja juga semakin ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki tujuan yang jelas dalam mengembangkan serta mengelola SDM-nya agar mampu mencapai hasil yang optimal. Perencanaan SDM yang matang akan membantu perusahaan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang tepat pada waktu yang dibutuhkan (Wibowo, 2015). Dalam proses perencanaan tersebut, organisasi juga perlu melakukan identifikasi terhadap berbagai permasalahan, serta menganalisis peluang dan ancaman yang bisa memengaruhi pengelolaan SDM. Hasil analisis ini nantinya menjadi dasar untuk menentukan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kualitas dan kinerja SDM di dalam organisasi (Putra, 2017).

Pemberian insentif finansial kepada karyawan beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Baik tidaknya kinerja karyawan bisa pula disebabkan oleh besar atau kecilnya insentif yang diterima oleh karyawan. Penelitian (Jaworski et al., 2018) menjelaskan bahwa kinerja yang baik timbul karena adanya kepuasan kerja yang dipenuhi dengan memberikan insentif. Namun, kepuasan kerja karyawan bersifat sangat individual, sehingga masing-masing karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda searah dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Wulandari & Wartana, 2020).

Faktor lain yang akan dipertimbangkan karyawan yakni adanya insentif non finansial. Menurut (Hasibuan, 2019) menegaskan bahwa insentif non-finansial adalah bagian tak terpisahkan dari sistem insentif yang adil dan efektif. Bentuk penghargaan simbolis dan sosial tidak hanya memicu motivasi intrinsik, tetapi juga mendukung iklim organisasi yang sehat, memperkuat semangat dan komitmen karyawan terbukti. Perubahan lingkungan perusahaan dan persaingan yang semakin kuat menjadikan faktor non finansial sebagai suatu pengukuran yang penting karena informasi kualitatif yang menyangkut hubungan organisasi dengan faktor eksternal dan operasional perusahaan yang mempunyai pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan (Maya & Alvino, 2020). Menurut (Harjono et al., 2015), insentif non finansial adalah bentuk rangsangan atau dorongan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan berupa penghargaan, pengakuan, atau pengukuhan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Insentif jenis ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi (Naldi et al., 2020).

Selain insentif finansial dan non finansial, motivasi juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Bisnis, 2023), motivasi adalah dorongan atau kesediaan seseorang untuk berupaya secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang muncul karena adanya keyakinan bahwa usaha tersebut dapat membantu memenuhi kebutuhan pribadinya. Dengan kata lain, motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, karena mereka merasa bahwa apa yang dilakukan akan memberikan manfaat, baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.. Motivasi kerja digunakan untuk menciptakan gairah bekerja seorang karyawan agar melakukan pekerjaan secara baik dan terpadu dengan caranya untuk mendapat kepuasan kerja. Makin tinggi motivasi karyawan melakukan pekerjaan, maka makin tinggi kinerjanya (Endah Susetyo Indriyati, 2017). Dan juga sebaliknya, bila karyawan memiliki motivasi rendah dalam melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga rendah. Didukung oleh penelitian Romadhon (2021) membuktikan hasil pengaruh yang diberikan motivasi kepada kinerja karyawan adalah positif dan bermakna. Tingkat motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan karyawan dan kesediaan mereka untuk berkontribusi pada organisasi (Devialesti, 2019). Sejalan dengan itu, riset yang dilakukan oleh (Jehanzeb et al., 2013) mengindikasikan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap performa tenaga kerja.

Menurut (Raharja et al., 2025) insentif finansial seperti bonus, tunjangan, dan komisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena secara langsung dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Insentif ini dinilai efektif dalam mendorong produktivitas jangka pendek, terutama dalam pekerjaan yang memiliki target kuantitatif. Namun, hanya mengandalkan insentif finansial tidak cukup. Penelitian (Santi et al., 2018) menunjukkan bahwa insentif non finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Faktor ini menciptakan keterikatan emosional yang mendalam, yang dalam jangka panjang meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Selain insentif, motivasi kerja menjadi variabel penting lain yang mempengaruhi kinerja. Penelitian oleh (Naldi et al., 2020) menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator antara insentif dan kinerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinovasi, dan memiliki tanggung jawab lebih besar dalam menyelesaikan tugas.

Renstra Dinas Perikanan Jember (2021) mengungkapkan bahwa Dinas Perikanan merupakan instansi pemerintah seperti halnya Dinas Perikanan Kabupaten Jember yang terletak di Jl. Letjend Suprpto, Kebonsari, Kec Summersari. Perikanan di Kabupaten Jember pada dasarnya sudah sangat akrab dengan masyarakat, selain sebagai sumber bahan pangan perikanan juga dilakukan guna menopang pendapatan masyarakat, walaupun awalnya hanya sebagai mata pencaharian sampingan, seiring berkembangnya informasi dan teknologi usaha di sektor perikanan mulai dijadikan sebagai mata pencarian utama masyarakat atau yang lebih dikenal dengan nama bisnis, secara garis besar usaha yang dilakukan sudah mengacu pada kaidah-kaidah hukum ekonomi yaitu mencari keuntungan (Bahmid & Purnama, 2023)

Dinas Perikanan Jember menjadi salah satu instansi yang bertugas menjalankan fungsi pelayanan di bidang kelautan dan perikanan, serta berperan aktif dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah melalui sektor perikanan. Untuk menunjang kinerja pegawai, organisasi membutuhkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, salah satunya melalui pemberian insentif kerja (Sitompul & Saragih, 2019). Secara umum, insentif dibagi menjadi dua yaitu, insentif finansial dan insentif non finansial (Aldi Alriansyah et al., 2023). Dinas Perikanan Kabupaten Jember memberikan insentif finansial dan non finansial kepada seluruh karyawannya yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan tenaga non ASN. Masing-masing kategori karyawan memiliki hak, kewajiban, serta sistem insentif yang berbeda.

PNS dan PPPK mendapatkan insentif finansial dari sumber APBD dengan regulasi yang jelas yaitu seperti gaji, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), TPP, dan dana pensiun. Mereka juga memperoleh insentif non finansial berupa sertifikat pelatihan pegawai dan fasilitas kantor seperti kendaraan, laptop, printer, meja, dan kursi. Sementara itu, tenaga non ASN yang bersumber dari anggaran belanja langsung, memperoleh insentif finansial seperti gaji pokok, lemburan non ASN, dan THR. Insentif non finansial yang mereka peroleh berupa fasilitas kantor dan sertifikat pelatihan pegawai (Fitriargo et al., 2022).

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan pegawai Dinas Perikanan Jember, ditemukan adanya perbedaan persepsi dan kepuasan terhadap sistem insentif yang berlaku di lingkungan instansi. Beberapa pegawai non ASN mengaku bahwa insentif yang mereka terima belum sebanding dengan beban kerja yang mereka jalankan. Dalam beberapa tahun terakhir, Dinas Perikanan Jember mengalami peningkatan volume pekerjaan yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan oleh bertambahnya program strategis pemerintah daerah di sektor perikanan (Redo Prayitno, 2024). Namun, peningkatan beban kerja tersebut tidak diikuti dengan penambahan jumlah karyawan yang sebanding. Banyak karyawan harus menangani lebih dari satu jenis pekerjaan, termasuk kegiatan administratif, teknis lapang, hingga penyusunan laporan secara simultan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan motivasi antar pegawai yang berbeda status, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Andreani et al., 2020). Fenomena ini menunjukkan bahwa perbedaan pemberian insentif berdasarkan status kepegawaian dapat berdampak terhadap motivasi kerja, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Bahmid & Purnama, 2023). Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks keberagaman status pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Jember

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang telah diberi nilai numerik (scoring). Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara insentif

finansial, insentif non finansial, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perikanan Jember. Pada studi ini, populasi yang dipilih meliputi semua pegawai di Dinas Perikanan Jember, dengan total sebanyak 63 individu. Dengan demikian, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden atau subjek penelitian agar data yang diperoleh lebih akurat dan menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner

Menurut (Sugiono et al., 2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada peserta survei agar mereka merespons berdasarkan situasi pribadi atau pandangan mereka. Pada studi ini, kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data tentang profil atau ciri-ciri responden, serta tanggapan terkait variabel-variabel yang sedang diselidiki.

Penyebaran kuesioner secara offline yang nantinya dibagikan kepada karyawan Dinas Perikanan Jember yang terdiri dari 63 karyawan. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki rentang skor dari 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan tertinggi dan skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi. Penggunaan skala ini bertujuan untuk mengetahui secara pasti kecenderungan jawaban responden, apakah mereka lebih condong pada pernyataan yang setuju atau tidak setuju, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih akurat dan relevan (Sugiono et al., 2017)

Tabel 1.

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### Keterangan:

- SS = Sangat Setuju, artinya responden sangat menyetujui pernyataan yang ada dalam kuesioner.
- S = Setuju, artinya responden menyetujui pernyataan yang ada dalam kuesioner.
- KS = Kurang Setuju, artinya responden tidak bisa memberikan pernyataan setuju atau tidak.
- TS = Tidak Setuju, artinya responden tidak menyetujui pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.
- STS = Sangat Tidak Setuju, artinya responden sangat tidak menyetujui pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

## 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015) Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh informasi melalui berbagai sumber tertulis seperti buku, arsip, dokumen, catatan, angka, maupun gambar yang berisi laporan atau keterangan lain yang relevan dengan penelitian. Metode ini digunakan sebagai pelengkap data yang diperoleh dari sumber lain agar hasil penelitian menjadi lebih valid dan menyeluruh. Dalam penelitian ini, data dokumentasi yang digunakan meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta gambaran umum mengenai Dinas Perikanan Jember.

## 3. Observasi

Menurut (Sugiono et al., 2017) mengartikan teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik khusus dibandingkan dengan teknik lainnya. Observasi merupakan salah satu cara untuk mempelajari perilaku non verbal. Observasi tidak hanya melibatkan manusia, tetapi juga benda-benda alam lainnya. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat memahami perilaku dan artinya, observasi yang dilakukan peneliti yakni observasi langsung pada objek penelitian yaitu sewilayah kantor Dinas Perikanan Jember.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan tolok ukur yang mampu menunjukkan seberapa sah atau tidaknya instrumen survei yang diterapkan dalam kajian ini. Evaluasi validitas dilakukan melalui analisis statistik, baik secara manual maupun dengan dukungan perangkat lunak seperti SPSS (Statistical Program for Social Sciences), serta memanfaatkan korelasi produk momen Pearson. Landasan keputusan dalam proses ini menyatakan bahwa instrumen dianggap sah jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, dan sebaliknya, jika nilai signifikansinya melebihi 0,05, maka instrumen dinyatakan tidak sah (Ghozali., 2021). Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut: jika nilai  $r$  yang dihitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel, maka instrumen valid, sedangkan jika nilai  $r$  yang dihitung lebih kecil daripada nilai  $r$  tabel, maka instrumen tidak valid. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian uji validitas :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
Insentif Finansial	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	
	X1.3	0,000	0,05	
	X1.4	0,000	0,05	
Insentif Non Finansial	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	
	X2.3	0,000	0,05	
	X2.4	0,000	0,05	
Motivasi Kerja	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	
	X3.3	0,000	0,05	

	X3.4	0,000	0,05	
Kinerja	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	
	Y3	0,000	0,05	
	Y4	0,000	0,05	

Sumber data : SPSS data yang diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh variabel bahwa, korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor total memiliki nilai signifikan 0,000 atau  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwasannya semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengujian untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran skor dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang kemudian hasil skor tersebut diukur korelasinya dengan alat bantuan komputer yakni SPSS uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghazali, 2016). Berikut ini adalah tabel hasil pengujian uji reliabilitas :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel/indikator	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
Insentif Finansial (X1)	0,788	0,60	Reliabel
Insentif Non Finansial (X2)	0,783	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber data : SPSS data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa, nilai *Cronbach Alpha* yakni 0,788 ; 0,783 ; 0,820 ; 0,900 atau  $> 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur, dan pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar dari beberapa variabel bebas atau *independent variable* (X) terhadap satu variabel terikat atau *dependent variable* (Y). Berikut ini tabel hasil pengujian analisis regresi linear berganda menggunakan program IBM SPSS versi 24 :

**Tabel 3. Hasil Analisis Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error
Konstanta	0,919	3,262
Insentif Finansial (X1)	0,201	0,078
Insentif Non Finansial (X2)	0,442	0,185
Motivasi Kerja (X3)	0,163	0,504

Sumber data : SPSS data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui persamaan umum regresi linear berganda. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil persamaan analisis linear berganda tersebut:

- a. Konstanta sebesar 0,919 menunjukkan besaran keputusan kinerja karyawan pada saat insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja adalah 0.
- b.  $b_1 = 0,201$  merupakan nilai koefisien regresi variabel insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Artinya jika insentif finansial mengalami peningkatan sebesar 0,201 dan koefisien bernilai positif, maka insentif finansial dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif serta mengakibatkan peningkatan kinerja pada karyawan.
- c.  $B_2 = 0,442$  merupakan nilai koefisien regresi variabel insentif non finansial terhadap kinerja karyawan. Artinya jika insentif non finansial mengalami peningkatan sebesar 0,442 dan koefisien bernilai positif, maka insentif finansial dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif serta mengakibatkan peningkatan kinerja pada karyawan.

$b_3 = 0,163$  merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0,163 dan koefisien bernilai positif, maka insentif finansial dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif serta mengakibatkan peningkatan kinerja pada karyawan

**Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  (insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan menurut Imam Ghazali (2017) adalah dengan menggunakan angka probabiliti signifikan yaitu :

- a. Apabila angka probabiliti  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima.
- b. Dan apabila  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

Untuk mengetahui hasil tersebut dalam penelitian ini menggunakan perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat diartikan variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Mencari t tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= ((a/2) ; (n-k-1)) \\
 &= ((0,05/2) ; (63-3-1)) \\
 &= (0,025) ; (59) \\
 &= 2,00100
 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah hasil uji signifikasi parameter individual (Uji t) yang diuji menggunakan SPSS versi 24 :

**Tabel 4. Nilai t Tabel**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567

**Tabel 5. Hasil Signifikasi Parameter Individual (Uji t)**

Variabel	Sig	A	t <sub>hitung</sub>	Keterangan
Insentif finansial	0,000	0,05	10,063	Signifikan
Insentif non finansial	0,000	0,05	7,032	Signifikan
Motivasi kerja	0,000	0,05	6,886	Signifikan

Sumber data: SPSS data diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel 5 disimpulkan bahwa :

- a. Pada variabel insentif finansial (X1) hasil dari  $t_{hitung}$  sebesar 10,063 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00100 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10,063 > 2,00100$ ), serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan jika variabel insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pada variabel insentif non finansial (X2) hasil dari  $t_{hitung}$  sebesar 7,032 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00100 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,032 > 2,00100$ ), serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima. Hal ini

menunjukkan jika variabel insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pada variabel motivasi kerja (X3) hasil dari  $t_{hitung}$  sebesar 6,886 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00100 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,886 > 2,00100$ ), serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi diterapkan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, dan begitu pula sebaliknya. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diuji menggunakan SPSS versi 24:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Kriteria	Koefisien
R	0,891 <sup>a</sup>
R Square	0,794
Adjusted R Square	0,783

Sumber data: SPSS data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji koefisien determinasi dalam model *summary* dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,783 atau 78%. Maka hal tersebut memiliki arti besaran pengaruh insentif finansial (X1), insentif non finansial (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78% dan sisanya ( $100\% - 78\% = 22\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain dari luar penelitian ini

## Pembahasan

### Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana variabel insentif finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  yakni  $10,063 > 2,00100$  dan nilai signifikansi insentif finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan bahwa semakin baik sistem pemberian insentif finansial yang diterapkan oleh instansi, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Insentif finansial ini mencakup berbagai bentuk penghargaan materi yang diberikan seperti gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk imbalan lain yang diberikan atas dasar prestasi kerja maupun kontribusi terhadap organisasi. Ketika karyawan menerima insentif finansial yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, mereka merasa dihargai serta termotivasi untuk bekerja lebih optimal

### **Pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana variabel insentif non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  yakni  $7,032 > 2,00100$  dan nilai signifikan insentif non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara insentif non finansial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan bahwa insentif non finansial, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan lingkungan kerja yang fleksibel, memiliki dampak langsung dan positif pada motivasi dan produktivitas karyawan. Ketika instansi memberikan apresiasi non materi, hal itu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk merasa dihargai, diakui, dan memiliki makna dalam pekerjaan mereka. Semakin baik dan terstruktur sistem pemberian insentif non finansial yang diterapkan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena insentif tersebut menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, tetapi juga karena mereka merasa menjadi bagian dari tim yang peduli dan menghargai kontribusi mereka

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  yakni  $6,886 > 2,00100$  dan nilai signifikan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan Jember. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh besarnya imbalan materi, tetapi juga oleh bentuk penghargaan non materi serta motivasi internal yang dimiliki setiap individu. Ketidakseimbangan pemberian insentif antara PNS, PPPK, dan non-ASN dapat menurunkan semangat kerja, terutama ketika beban kerja meningkat tanpa disertai kompensasi yang sesuai. Selain itu, faktor non finansial seperti penghargaan, kesempatan pelatihan, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti berperan penting dalam menciptakan rasa dihargai dan loyalitas pegawai. Motivasi kerja yang tinggi juga mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaik, lebih disiplin, dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diemban.

Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 78% variasi kinerja karyawan, yang berarti peningkatan kualitas kinerja harus dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi. Masih terdapat 22% faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja, sehingga aspek-aspek ini juga patut diperhatikan dalam kebijakan

pengelolaan SDM. Temuan ini mengisyaratkan bahwa Dinas Perikanan Jember perlu melakukan evaluasi terhadap sistem insentif serta memperkuat program pengembangan pegawai agar lebih adil, terstruktur, dan sesuai kebutuhan. Dengan perbaikan tersebut, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, serta mengoptimalkan kualitas pelayanan publik di sektor perikanan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk menggali data lebih mendalam melalui wawancara atau observasi sehingga mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas dengan melibatkan instansi pemerintah lain atau sektor swasta guna menghasilkan temuan yang lebih general dan dapat dibandingkan antar lembaga.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Perikanan Jember disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem insentif agar lebih proporsional dan sesuai dengan beban kerja pegawai, terutama bagi tenaga non-ASN yang merasa kompensasinya belum sebanding dengan tugas yang dijalankan. Instansi juga perlu memperkuat pemberian insentif non finansial melalui peningkatan fasilitas kerja, pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta penyediaan program pelatihan yang berkelanjutan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Selain itu, pimpinan perlu menciptakan iklim kerja yang lebih suportif melalui komunikasi yang baik, penetapan target yang jelas, dan pemberian umpan balik yang membangun untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan kualitas pelayanan publik dapat semakin berkembang.

### Daftar Pustaka

- Aldi Alriansyah, Sawabi, Arian Yusuf Wicaksono, Viky Indarto, Dewi Reni N, & Siti Musarofah. (2023). Pengaruh Insentif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Redaksi Harian Pagi Lamongan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1–13. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i3.2459>
- Andreani, J. L. R., Sulistiyani, E., & Azizah. (2020). Kompensasi Finansial Dan Non Finansial. *Orbith*, 16(1), 16–26.
- Armadani, L. D., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kualitas Produk, Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Strategi Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Dinasti Accounting Review*, 2(3), 124–136. [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2021&q=pengaruh+k](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&as_ylo=2021&q=pengaruh+k)

- ualitas+dalam+meningkatkan+daya+saing#d=gs\_qabs&t=1745978351951&u=%23p%3DYP3\_hhLeB\_wJ
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Niagawan*, 12(3), 171. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Bisnis, M. R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Di Bmt*. 23(1), 13–24.
- Devialesti, V. (2019). Training and Incentive Analysis of Employee Performance in Tax Service Office (Kpp) Pratama Tanjung Karang Analisis Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Tanjung Karang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1), 51–58.
- Endah Susetyo Indriyati. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajitwa Dewantara*, 1(2).
- Feigin, V. L., Stark, B. A., Johnson, C. O., Roth, G. A., Bisignano, C., Abady, G. G., Abbasifard, M., Abbasi-Kangevari, M., Abd-Allah, F., Abedi, V., Abualhasan, A., Abu-Rmeileh, N. M. E., Abushouk, A. I., Adebayo, O. M., Agarwal, G., Agasthi, P., Ahinkorah, B. O., Ahmad, S., Ahmadi, S., ... Murray, C. J. L. (2021). Global, regional, and national burden of stroke and its risk factors, 1990-2019: A systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet Neurology*, 20(10), 1–26. [https://doi.org/10.1016/S1474-4422\(21\)00252-0](https://doi.org/10.1016/S1474-4422(21)00252-0)
- Fitriargo, B. Y., Sriwidodo, J., & ... (2022). Jurnal Indonesia Sosial Sains Vol. 3 No. *Jurnal ...*, 3(1), 69–77. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3299672&val=28860&title=Penegakan Hukum Monopoli Persaingan Usaha dalam Tender Proyek Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha KPBU](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3299672&val=28860&title=Penegakan%20Hukum%20Monopoli%20Persaingan%20Usaha%20dalam%20Tender%20Proyek%20Kerjasama%20Pemerintah%20dengan%20Badan%20Usaha%20KPBU)
- Harjono, A., Gunawan, & Sutrio. (2015). Multimedia Interaktif dalam Pembelajaran Konsep Listrik Bagi Calon Guru. *Jurnal Pendidikan Fisika Dan Teknologi*, 1(1), 9–14.
- Hasibuan, M. I. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt.Mitsubishi Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 60–68. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.702>
- Jaworski, S., Wierzbicki, M., Sawosz, E., Jung, A., Gielerak, G., Biernat, J., Jaremek, H., Łojkowski, W., Woźniak, B., Wojnarowicz, J., Stobiński, L., Małolepszy, A., Mazurkiewicz-Pawlicka, M., Łojkowski, M., Kurantowicz, N., & Chwalibog, A. (2018). Graphene oxide-based nanocomposites decorated with silver nanoparticles as an antibacterial agent. *Nanoscale Research Letters*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s11671-018-2533-2>
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–90.

- <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 212–217. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i4.131>
- Naldi, S., Tasri, E. S., & Heliyani, H. (2020). Pengaruh Insentif, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Taklimiyah Awaliyah Di Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 85–94. <https://doi.org/10.55542/juiim.v2i2.494>
- Putra, J. T. L. (2017). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal MD*, 3(1), 19–34. <https://doi.org/10.14421/jmd.2017.31-02>
- Raharja, M. S. W., Wirata, I. W., Kendran, A. A. S., Sudisma, I. G. N., Gorda, I. W., & Berata, I. K. (2025). Macroscopic Analysis of Incision Wound Healing in White Rats Treated With Platelet-Rich Plasma Derived From Porcine Blood. *Buletin Veteriner Udayana*, 158, 317–326. <https://doi.org/10.24843/bulvet.2025.v17.i02.p10>
- Redo Prayitno. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 6 Batang Hari. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 164–174. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3450>
- Riyadi, & Amalia, E. (n.d.). *Implementasi manajemen syariah dalam peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan analisis pengelolaan sumber daya insani dan keuangan perguruan tinggi di universitas ibn khaldun dan institut tazkia bogor*.
- Santi, S., Adolfini, & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 153–170.
- Sitompul, Si. S., & Saragih, Y. O. (2019). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1). <https://doi.org/10.37385/msej.v1i1.5>
- Sugiono, S., Widhayanuriyawan, D., & Andriani, D. P. (2017). Investigating the impact of road condition complexity on driving workload based on subjective measurement using NASA TLX. *MATEC Web of Conferences*, 136, 0–4. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201713602007>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syahreza, M. (2022). Strategi Sanggar Seni Citra Argawana Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Kerajinan Ondel-Ondel di Setu Babakan Jakarta Selatan. *Skripsi UIN Hidayatullah*, 16(1), 1–23.
- Wibowo, J. (2015). Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi (JBTI)*, 6(2), 159–183.
- Wulandari, putu sintia, & Wartana, i made hedy. (2020). e-ISSN 2716-4381 (media online) *Journal Research Management*. *Journal Research Management*, 02(1), 58–67.