

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. RIDHO SEJAHTERA JAYA**

Mia Miranti, Didin Hikmah Perkasa  
Universitas Dian Nusantara

Correspondence		
Email: 11119015@mahasiswa.undira.ac.id	No. Telp: -	
Submitted: 15 Juli 2023	Accepted: 20 Juli 2023	Published: 21 Juli 2023

**ABSTRACT**

Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ridho Sejahtera Jaya. Desain Penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarakan kepada karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 35 orang, menggunakan teknik sampling jenuh yang menjadikan semua populasi sebagai sampel. Alat analisis menggunakan SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences) melalii uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

**ABSTRACT**

The aim of the research is to find out and analyze the effect of incentives and work motivation on the performance of PT Ridho Sejahtera Jaya's employees. The research design uses a causal quantitative method, namely to determine the effect of incentive and work motivation variables on employee performance. The data collection tool uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability which is distributed to employees of PT. Ridho Prosperous Jaya. The population studied in this study was 35 people, using a saturated sampling technique which made all populations as samples. The analysis tool uses SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences) through hypothesis testing. The results of the study partially show that work incentives and motivation affect employee performance.

**Keywords:** Incentives, Work Motivation, Employee Performance

## **Pendahuluan**

Setiap perusahaan tentu ingin mempertahankan eksistensinya, terlebih pada era globalisasi dimana perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain dengan tidak membiarkan kualitas perusahaan menurun. Salah satu bagian penting yang memiliki berperan besar dalam meningkatkan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan sumber daya atau kekuatan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan tujuan mempertahankan eksistensi serta kualitas perusahaan di antara ketatnya persaingan yang ada, maka sudah menjadi hal mutlak bahwa perusahaan harus mampu mengelola karyawan sebagai sumber daya manusia dengan baik (Kurniawati, 2020).

Dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan wajib memberikan apresiasi kepada karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan. Apresiasi tersebut dapat berupa pemberian insentif sehingga jalan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja bagi karyawan, sehingga nantinya akan memiliki jiwa yang ulet dalam bekerja karena adanya dorongan motivasi dari perusahaan dengan adanya pemberian insentif. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana ketika melakukan suatu pekerjaan nantinya akan memperkuat hubungan perusahaan antara karyawan dan dapat menaikkan motivasi dalam bekerja yang mana pemberian insentif tersebut dilakukan secara adil (Hasibuan, (2019)).

Perusahaan wajib memiliki potensi yang besar serta dimanfaatkan dengan sangat baik sehingga kedepannya akan memberikan masukan yang besar. Dunia bisnis sangat dituntut untuk memiliki karyawan yang handal dan kreatif dalam mengembangkan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Terlaksananya suatu tujuan dalam perusahaan bukan hanya bergantung oleh peralatan yang ada dalam perusahaan, melainkan karyawan yang berada di suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan (Neneng,2022).

Pemberian insentif adalah hal yang perlu diterapkan perusahaan dengan maksud untuk menaikkan kinerja karyawan. Pemberian insentif dapat memotivasi pekerjaan karyawan dimana insentif selalu diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai cara agar memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal, adanya pemberian insentif membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja dengan syarat insentif itu diberikan secara rata (Yuni, 2022). Menurut (Ilyas Ramadan,2019) Pemberian Insentif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari insentif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena dalam penelitian ini berdasarkan hasil observasi terkait masalah kinerja di PT. Ridho Sejahtera Jaya berdasarkan laporan bahwa kinerja pimpinan perusahaan tidak tercapai. Adalah penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya**

NO	ASPEK PENILAIAN	RATING	TARGET SKALA
1	Hasil pekerjaan memenuhi tenggat waktu? (Deadline)	4	5
2	Karyawan tidak bekerja secara efisien dalam tim karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tugas	4	5
3	Tanggung jawabnya mereka di perusahaan	3	5
4	Karyawan bersemangat untuk memberikan solusi kreatif	5	5
5	Karyawan secara efisien melatih pekerja magang dan karyawan baru	5	5
6	Karyawan antusias di tempat kerja	3	5
Keterangan : Rating 1: Sangat tidak memuaskan Rating 2: Perlu di tingkatkan Rating 3: Karyawan memenuhi harapan dasar/rata-rata Rating 4: Karyawan melebihi harapan Rating 5: Kinerja karyawan selalu luar biasa (seluruh karyawan setiap bulannya)			

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya

Hasil kinerja karyawan dan berdasarkan tabel di atas poin nomor 1 sampai nomor 3 karyawan melebihi harapan serta karyawan bekerja secara efisien dalam tim dan memiliki pemahaman serta tanggung jawab di perusahaan. Berdasarkan tabel di atas poin nomor 4 dan 5 kinerja karyawan selalu baik dan bersemangat dalam memberikan solusi kreatif dan karyawan secara efisien melatih pekerja Magang dan karyawan baru. Berdasarkan tabel di atas poin nomor 6 kinerja karyawan memenuhi harapan sehingga antusias karyawan di tempat kerja sehingga belum memenuhi harapan perusahaan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan kinerja antara lain oleh Joannov (2022), yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Nuraisyiah & Haerani (2022) menyatakan motivasi merupakan dorongan karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Penelitian Evi Kusnita (2022) menyatakan insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis**

### **Insentif**

#### **Pengertian Insentif**

Insentif sebagai salah satu cara bagi pimpinan perusahaan untuk mendorong dan mengarahkan aktifitas-aktifitas para bawahan ke arah yang lebih maju (Dhita, 2019). Insentif terutama diberikan pada pekerja yang bekerja secara optimal dan berprestasi dalam perusahaan. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Nani & Vinahapsari (2019) Insentif merupakan suatu sistem yang sangat penting di dalam perusahaan karena sistem ini dapat mendukung perilaku yang diinginkan.

### **Dimensi dan Indikator Insentif**

Menurut (Mahadin Saleh 2018) berpendapat bahwasanya indikator insentif sebagai berikut:

1. Besarnya Insentif : (a) Transparan merupakan suatu keputusan yang diambil secara terbuka atau mekanisme yang mengikuti aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan, (b) Sesuai kinerja merupakan hasil yang didapatkan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang baik.
2. Peningkatan Insentif : (a) Kenaikan merupakan suatu hal yang dilakukan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan rajin, (b) Pencapaian merupakan suatu proses yang dilakukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan dan kelancaran insentif: (a) Tepat waktu merupakan tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan waktu yang di tentukan, sehingga pekerjaan yang di lakukan sesuai target, (b) Sesuai prosedur adalah serangkaian atau tindakan yang harus dilakukan atau dijalankan dengan cara yang sama agar memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif**

Menurut Siagian Sondang P.(2014), (Evi & Tulus, 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah: a.Tingkat upah dan gaji yang berlaku b.Tuntutan serikat kerja, c.Produktivitas Kerja Karyawan,d.Peraturan Perundang-undangan.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan motivasi.Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut (Lestari,2020). Untuk memperjelaskan pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat ahli tentang pengertian beberapa motivasi lain:

Menurut Sutrisno (2018) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Nopta et al 2023) bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia merupakan kebutuhan yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, tidur, perunahan dan sebagainya.
2. Kompetensi merupakan dalam bekerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai standar yang di harapkan oleh perusahaan.
3. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan melalui saluran atau media dengan harapan mendapatkan umpan balik.
4. Prestasi Kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dan dapat dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam bekerja.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014), (Hendy & Yana,2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Faktor Intern, yaitu faktor yang terdapat dalam diri pegawai itu sendiri,yaitu:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup: Keinginin untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.Untuk mempetahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja,apakah pekerjaan itu baik atau jelek,apakah halal atau haram dan sebagainya.Keinginin untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperokeh kompensasi yang memadai,pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki: Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong sesorang untuk mau melakukan pekerjaan.Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan *performance standart* yaitu, daerah dalam sebuah wilayah kerja jabatan ataupun unit perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya pencapaian visi dan misinya. Kinerja merupakan wujud nyata atas pertanggung jawaban dari tugas yang diberikan kepada seseorang atas amanah lembaga melalui perwujudan cita-cita dan misinya, (Nawawi ,2019).

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya”. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Catlin Jarswokia (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

### Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019) dimensi dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja: (a) Kerapian merupakan suatu perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja terlihat rapi dan bagus, (b) Ketelitian merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan.
2. Kualitas Kerja: (a) Hasil kerja merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga hasilnya baik dan memuaskan.  
(b) Ketepatan merupakan kemampuan seseorang untuk mengarahkan suatu gerak kesesuatu sasaran dengan tujuan yang diharapkan, (c) Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan cermat.

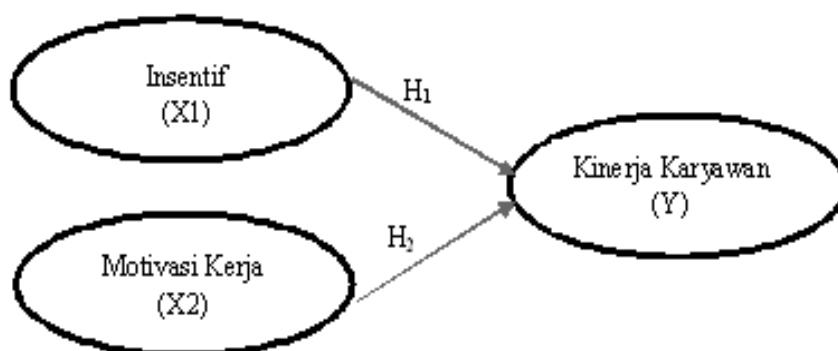
### Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



### Metode Penelitian

#### Waktu dan Tempat Penelitian

Dengan obyek penelitian dalam penyusunan adalah pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ridho Sejahtera Jaya. Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai dari Januari hingga Juni 2023. Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian. Penulis mengambil tempat penelitian di PT. Ridho Sejahtera Jaya di Jalan Green Lake City Blvd, RT.001/RW.010, Petir, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang, Banten 15147.

## Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Pada penelitian ini akan di fokuskan dengan maksud untuk membatasi studi kuantitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan, Sugiyono (2018). Pembatasan dalam penelitian kuantitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada bagaimana Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya dimana objek utamanya adalah Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya.

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 35 karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

## Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan metode yang digunakan untuk mengubah sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 kategori jawaban pada kuesioner penelitian ini, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) dan sangat setuju.

## Analisis Data

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Dan di uji validitas dan reliabilitas setiap variabel di dalam penelitian, Menurut Sugiyono (2018), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Ghozali (2018) menjelaskan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kusioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhdap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2018) mengatakan pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan sekali saja, selanjutnya hasil pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ), suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha  $> 0,60$ . Kemudian tahapan selanjutnya yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance*, heteroskedastisitas dengan metode grafik, dan adapun uji hipotesis dilakukan dengan langkah uji kelayakan model uji parsial dengan uji t.

## Hasil dan Pembahasan Profil Responden

**Tabel 1. Profil Responden**

No	Keterangan	Kategori	Jumlah	(N = 35) Persentase %
1	Jenis kelamin	Laki-laki	18	51,4%
		Perempuan	17	48,6%
2	Pendidikan	SMA/SMK	12	34,3%
		D3	9	25,7%
		S1	11	31,4%
		S2	3	8,6%
3	Usia	19 – 24 Tahun	6	17,1%
		25 – 27 Tahun	13	37,1%
		28 – 30 Tahun	13	37,1%
		31 – 35 Tahun	3	8,6%

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel 1. profil responden, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan persentase 51,4% sementara jumlah responden perempuan sebanyak 48,6%. Berdasarkan pendidikan, lulusan SMA/SMK dengan persentase sebanyak 34,3%, selanjutnya lulusan D3 sebanyak 25,7%, lulusan S1 sebanyak 31,4%, dan lulusan S2 sebanyak 8,6%. Selanjutnya dari usia, mayoritas pada 19-24 tahun yaitu sebanyak 17,1%, lalu selanjutnya 25 – 27 tahun sebanyak 37,1%, usia 28 - 30 tahun sebanyak 37,1% dan 31 – 35 tahun sebanyak 8,6%.

## Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Insentif**

Butir Pertanyaan	Rtabel	Rhitung (Pearson Correlation)	Keterangan
I1	0,333	0,515	Valid
I2	0,333	0,423	Valid
I3	0,333	0,391	Valid
I4	0,333	0,500	Valid
I5	0,333	0,393	Valid
I6	0,333	0,453	Valid

**Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023**

Berdasarkan Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel insentif memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,333. Jadi dapat disimpulkan secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel insentif dinyatakan valid sehingga layak dan dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Rhitung (Pearson Correlation)</b>	<b>Keterangan</b>
MK7	0,333	0,675	Valid
MK8	0,333	0,347	Valid
MK9	0,333	0,546	Valid
MK10	0,333	0,623	Valid
MK11	0,333	0,495	Valid

**Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023**

Berdasarkan Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,333. Jadi dapat disimpulkan secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid sehingga layak dan dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Rhitung (Pearson Correlation)</b>	<b>Keterangan</b>
KK12	0,333	0,397	Valid
KK13	0,333	0,586	Valid
KK14	0,333	0,457	Valid
KK15	0,333	0,403	Valid
KK16	0,333	0,440	Valid

**Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023**

Berdasarkan Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,333. Jadi dapat disimpulkan secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk

variabel kinerja karyawan dinyatakan valid sehingga layak dan dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alfa	Cronbach's Alfa Standar	Keterangan
Insentif (X1)	6	0,785	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5	0,653	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,725	0,60	Reliabel

**Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023**

Berdasarkan Tabel 5. di atas menunjukkan bahwa variabel (X1) insentif mempunyai nilai cronbach's alpha sebesar 0,785 atau 78,5% , variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai cronbach's alpha sebesar 0,653 atau 65,3%, dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai cronbach's alpha sebesar 0,725 atau 72,5%. Dari semua variabel diatas memiliki nilai yang lebih besar dari nilai standar cronbach's alpha 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat dikatakan reliabel untuk itu data layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52810624
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.057
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023**

Pada tabel 6. nilai kolmogorov-smirnov adalah sebesar 0,074 dengan nilai signifikan sebesar 0,200. Residual data berdistribusi normal jika signifikansi  $> \alpha = 0,05$  dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk signifikansinya adalah 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.978	1.023
	Motivasi Kerja	.978	1.023

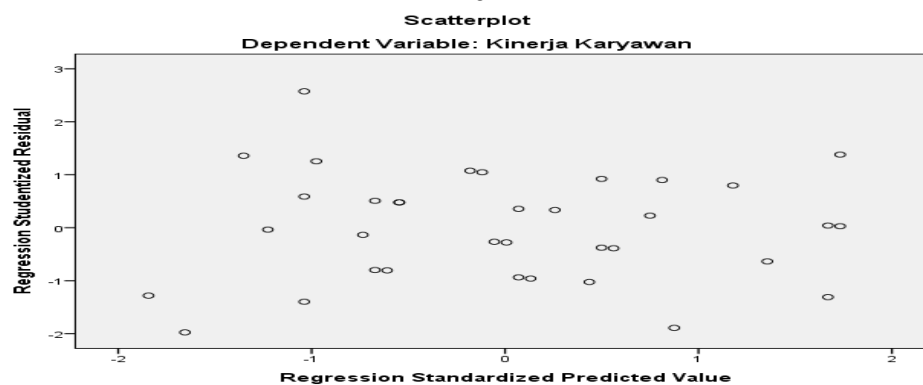
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel 7. diatas menunjukkan bahwa nilai variance inflation factor (VIF) dari model hasil analisis pada penelitian ini berada kurang angka 10, yaitu Insentif (X1) memiliki VIF sebesar 1,023, dan motivasi kerja (X2) memiliki VIF sebesar 1,023. Sedangkan pada nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,1, yaitu insentif (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,978, dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,978. Dari ketentuan diatas bahwa dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

Pada gambar 2. diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan ketentuan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terjadi hereteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.321	4.745		5.126	.000
	Insentif	.369	.456	.490	2.084	.002
	Motivasi Kerja	.219	.521	.328	2.159	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 8. di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 0,8263, dari hasil perhitungan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dan dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,4321 + 0,369X_1 + 0,219X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,4321 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,4321
- b. Koefisien regresi variabel insentif (X1) adalah sebesar 0,369 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan insentif mengalami peningkatan 1 dalam satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,369. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,219 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap sama dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,219. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.321	4.745		5.126	.000
Insentif	.369	.456	.490	2.084	.002
Motivasi Kerja	.219	.521	.328	2.159	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

### 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif (X1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti apabila insentif ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai t-hitung untuk variabel insentif (X1) sebesar 2,084, sedangkan t-tabel 1,694, maka t-hitung (2,084) > t-tabel (1,694). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,002 yang lebih rendah dari 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja (X2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti apabila insentif ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 2,159, sedangkan t-tabel 1,694, maka t-hitung (2,159) > t-tabel (1,694). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan insentif yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini penulis menganggap bahwasanya insentif yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian insentif dapat dilakukan oleh karyawan maka untuk itu karyawan akan bekerja secara maksimal dan baik, sehingga karyawan memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi supaya dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan.

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

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan karyawan harus bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan rajin dan giat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menganggap bahwasanya motivasi kerja yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Apabila karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan terjadi penurunan kinerja sehingga karyawan tidak bekerja secara efisien dan efektif.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial Hal ini berarti jika insentif meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **Saran**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar perlunya perusahaan meningkatkan membuat program insentif yang menarik.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Andri, B., Darti, D., Haris, A., Wulantari, R. A., Meifilina, A., & Yusriadi, Y. (2021). The influence of leadership and incentives on nurse performance through motivation in the inpatient room of the Makassar general hospital Labuang Baji. In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (pp. 3689-3695). <http://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/883.pdf>
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan :( Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30-35. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/467>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Arikunto, Suharismi. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azuar Juliandi (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.<https://doi.org/10.31219/osf.io/4w7kc>
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of*

- Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Effendy, A. A. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pada PT OPTIMA MEDIA SINERGI. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(1). <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/287>
- Ghazali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kesepuluh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. G. A. S., & Dewi, A. S. K. (2020). PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NONFINANSIAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3469. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p03>
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idiegbeyan-Ose, J., Opeke, R., Aregbesola, A., Owolabi, S., & Eyiolorunshe, T. A. (2019). Relationship between motivation and job satisfaction of staff in private university libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1). <http://eprints.lmu.edu.ng/2275/>
- Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 315–321. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.47>.
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621-4632. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.6804>
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on parttime employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>

- Jayaweera, T. (2018). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), 271. <https://pdfs.semanticscholar.org/68a6/677081558f84755557619cdc387377d38abb.pdf>
- Joannov, J., & Ernanda, Y. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.34012/jebim.v3i2>
- Kurniati, K. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. *Al-Musannif*, 4(1), 69-78. <http://jurnal.mtsddicilellang.sch.id/index.php/al-musannif/article/view/57>
- Mahpud, M. (2022). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB). <http://eprints.uniskabjm.ac.id/11347/>
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidyar, A. E., & Siharis, A. K. (2022). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MATAHARI DEPARTMENT STORE ARTOS MAGELANG. *MOTIVASI*, 7(2), 98-108.
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 212-217. <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/131>
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1930>
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nigusie, G. T., & Getachew, H. (2019). The effect of reward system on employee creativity. *Journal of Higher Education Service Science and Management (JoHESSM)*, 2(1). <https://www.joherd.com/journals/index.php/JoHESSM/article/view/12>
- Nopta, P., Sari, M., & Bengkulu, U. M. (2023). Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Air Dikit. 4(1), 187–195. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/4445>
- Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies

- Multi Finance). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 102–115. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1909>
- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 5(1), 86-97. <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/233>
- Oei, Istijanto. 2016. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108-120. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/203>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. Jesya (*Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*), 5(1), 498–505. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.605>
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK XYZ (PERSERO) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4). [https://www.researchgate.net/profile/Saparuddin-Mukhtar/publication/327830427\\_The\\_effect\\_of\\_compensation\\_motivation\\_of\\_employee\\_and\\_work\\_satisfaction\\_to\\_employee\\_performance\\_Pt\\_Bank\\_xyz\\_Persero\\_TBK/links/5de6ccb24585159aa45f62cd/The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satisfaction-to-employee-performance-Pt-Bank-xyz-Persero-TBK.pdf?\\_sg%5B0%5D=started\\_experiment\\_milestone&origin=journalDetail](https://www.researchgate.net/profile/Saparuddin-Mukhtar/publication/327830427_The_effect_of_compensation_motivation_of_employee_and_work_satisfaction_to_employee_performance_Pt_Bank_xyz_Persero_TBK/links/5de6ccb24585159aa45f62cd/The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satisfaction-to-employee-performance-Pt-Bank-xyz-Persero-TBK.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail)
- Sugiyono. 2014. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*” Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*” Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*” Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*” Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*” Bandung: Alfabeta.
- Susilo, H., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Driver PT. Indomarco Prismatama Distribution Center Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 113-121. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v4i2.667>

Worumi, W. C. L. (2019). ANALISIS PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Quick Traktor Kulon Progo) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).<http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/7495>

YULIYANTI, D. (2021). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DI KOTA JAKARTA UTARA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA). <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/12578>