

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA DANA VENTURA CABANG CIPUTAT KOTA TANGERANG SELATAN

Renda Mita Sari¹, Udin Saprudin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹rendamitasari356@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01800@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out the influence of incentives and motivation on employee performance at PT Esta Dana Ventura Ciputat Branch, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative descriptive method. The sampling technique used was a saturated sampling technique with a sample of 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that incentives have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19,530 + 0.572 X_1$ influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(6.773 > 2.002)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between incentives on employee performance. motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.678 + 0.760 X_2$ influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(10.911 > 2.002)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between motivation and employee performance. incentives and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.725 + 0.141 X_1 + 0.652 X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.828, meaning it has a very strong relationship with the value of the coefficient of determination or simultaneous influence contribution of 0.686 or 68.6% while the remaining 31.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(62.173 > 2.766)$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between incentives and motivation on employee performance at PT Esta Dana Ventura Ciputat Branch, South Tangerang.

Keywords: incentives, motivation and performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Dana Ventura Cabang Ciputat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19.530 + 0.572 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan

nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,442 atau sebesar sebesar 44,2% sedangkan sisanya 55,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,773 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,678 + 0,760 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,820 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,672 atau sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,911 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,725 + 0,141 X_1 + 0,652 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,828 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,686 atau 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($62,173 > 3,159$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara insentif dan motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Kata kunci: Insentif, motivasi dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Kegiatan pinjam meminjam uang adalah salah satu kebutuhan manusia dimana kegiatan ini telah dilakukan manusia sejak manusia mengenal uang sebagai pembayaran. Hampir semua manusia atau masyarakat telah menjadikan kegiatan pinjam meminjam uang sebagai sesuatu yang sangat diperlukan untuk mendukung perkembangan kegiatan perekonomian dan meningkatkan taraf hidup. Bagi perkembangan ekonomi suatu negara, uang merupakan suatu kebutuhan. Bahkan bagi negara maju sekalipun uang sangat berperan dalam perkembangan ekonomi negara. Hal ini disebabkan karena untuk menjalankan pembangunan, uang masih dianggap sektor yang paling vital, menurut tinjauan ekonomi uang tersebut dapat digunakan untuk mendirikan usaha-usaha kecil dan digunakan untuk keperluan kebutuhan lainnya. Adapun salah satu cara untuk mendapatkan uang selain bekerja adalah melalui kredit atau koperasi pinjam meminjam.

Manajemen dalam sebuah organisasi merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya, termasuk manusia, keuangan, dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dalam melibatkan pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, koordinasi kegiatan, dan evaluasi guna memastikan pencapaian sasaran secara optimal. Manajemen berperan penting dalam membentuk struktur

organisasi, membimbing tim kerja, dan menghadapi perubahan dalam lingkungan organisasi. Peran Sumber Daya Manusia membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif,

medukung pertumbuhan organisasi, dan memastikan keberlanjutan sumber daya manusia yang berkualitas.

Insentif dan Motivasi Kerja memiliki peran penting dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Insentif dan Bonus adalah suatu penghargaan yang dapat meningkatkan Motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kombinasi Insentif dan Motivasi memberikan lingkungan kerja yang memacu karyawan untuk lebih efektif dan berkontribusi maksimal pada organisasi. Dengan memberikan Insentif saat karyawan mencapai atau melebihi target kerja dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kompetensi atau keahlian karyawan.

Insentif memiliki dampak positif, akan tetapi penting juga untuk merancang sistem Insentif yang adil dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi atau perusahaan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan atau kompetisi yang tidak sehat di antara sesama karyawan.

PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan non Bank, peminjaman untuk penambahan modal usaha dan peruntukan pembiayaan untuk memulai usaha baru

dan bisa juga untuk menambah modal usaha(peminjaman di khususnya untuk ibu-ibu).

PT. Esta Dana Ventura di dirikan oleh Direktur Utama PT. Esta Dana Ventura itu sendiri yaitu Rony Harianto pada 9 Februari 2015, kantor pertama PT. Esta Dana Ventura berada di ruko BSD Junction Blok A No/11 Serpong Kota Tangerang Selatan yang merupakan kantor pusat dan training centre, Cabang pertama PT. Esta Dana Ventura adalah KCU Cikupa yang di dirikan pada Maret 2015, Cabang PT. Esta Dana Ventura Ciputat Kota Tangerang Selatan di dirikan tahun 2018. Pinjaman tunai di PT. Esta Dana Ventura terbagi menjadi dua kategori yaitu pinjaman UKM dan MIKRO. Pinjaman UKM hanya dapat menerima pinjaman dengan jaminan BPKB kendaraan (Mobil/Motor) yang di ajukan minimal 10 tahun kebelakang sesuai dengan tahun berjalan saat peminjaman, dengan maksimal peminjaman 25 juta rupiah dan dapat di cairkan dalam waktu 1 hari setelah penyerahan BPKB. UKM merupakan pembiayaan usaha produktif yang ditujukan ke kegiatan usaha kecil mikro dan menengah (UMKM) Sedangkan pinjaman MIKRO yaitu peminjaman tanpa jaminan yang dilakukan secara berkelompok, 1 kelompok beranggotakan minimal delapan orang dengan Limit uang untuk pertama kali peminjaman itu 2.400.000 dengan angsuran 98.000 X 40 minggu. Cara pembayarannya per minggu dan untuk pembayaran petugas kantor mengambil uang atau datang langsung ketempat perkumpulan Nasabah sesuai dengan jam yang telah ditentukan di awal peminjaman. Nasabah bisa Top Up (bisa melakukan pinjaman kembali) di minggu ke 25, dengan Limit diatas 2.500.000. PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan hanya menerima peminjaman MIKRO atau peminjaman berkelompok tanpa jaminan BPKB cukup hanya dengan menggunakan KTP(Kartu Tanda Penduduk) dan KK(Kartu Keluarga) dan 100% Nasabah adalah Perempuan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan diantaranya faktor Insentif dan Motivasi Kerja. Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utama. Pemberian Insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi atau keahlian kerja di

perusahaan. Jumlah Insentif yang diberikan biasanya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian dari karyawan tersebut.

Berdasarkan definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa Insentif adalah penghargaan berupa uang atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa. Berdasarkan data yang diperoleh Insentif di PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan masih belum sepenuhnya terealisasi atau pencapaian dari target perusahaan yang sepenuhnya dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. 1
Data Insentif PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Tahun 2021

No	Faktor Penyebab rendahnya kinerja terkait insentif	Target	Realisasi	Keterangan
			2021	
1	Bonus	100%	74%	Kurang
2	Fasilitas	100%	75%	Cukup
3	Pujian	100%	81%	Cukup
4	Penghargaan	100%	75%	Cukup
Rata-Rata		100%	76%	Cukup

Sumber : Branch Manager PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat (2023)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Insentif yang kurang akan berpengaruh dengan kinerja karyawan, faktor penghargaan Tahun 2021 memiliki persentase sebesar 75% dari target perusahaan sebesar 100%. Dari data Insentif diatas PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan masih mengalami masalah, salah satu yang yang berpengaruh dari kurangnya Insentif yaitu Kinerja Karyawan

Tabel 1. 2
Data Insentif PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Tahun 2022

No	Faktor Penyebab rendahnya kinerja terkait insentif	Target	Realisasi	Keterangan
			2022	
1	Bonus	100%	73%	Kurang
2	Fasilitas	100%	82%	Cukup
3	Pujian	100%	84%	Cukup
4	Penghargaan	100%	81%	Cukup
Rata-Rata		100%	80%	Cukup

Sumber : Branch Manager PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat (2023)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Insentif yang kurang akan berpengaruh dengan kinerja karyawan, faktor penghargaan Tahun 2022 memiliki persentase sebesar 81% dari target perusahaan sebesar 100%. Dari data Insentif diatas PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan masih mengalami masalah,

salah satu yang yang berpengaruh dari kurangnya Insentif yaitu Kinerja Karyawan

Tabel 1. 3
Data Insentif PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Tahun 2023

No	Faktor Penyebab rendahnya kinerja terkait insentif	Target	Realisasi	Keterangan
			2023	
1	Bonus	100%	71%	Kurang
2	Fasilitas	100%	82%	Cukup
3	Pujian	100%	74%	Cukup
4	Penghargaan	100%	84%	Cukup
Rata-Rata		100%	78%	Cukup

Sumber : Branch Manager PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat (2023)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Insentif yang kurang akan berpengaruh dengan kinerja karyawan, faktor penghargaan Tahun 2022 memiliki persentase sebesar 81% dari target perusahaan sebesar 100%. Dari data Insentif diatas PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan masih mengalami masalah, salah satu yang yang berpengaruh dari kurangnya Insentif yaitu Kinerja Karyawan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Motivasi Kerja yaitu serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi Kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya Kinerja sebuah organisasi. Tanpa adanya Motivasi dari para Karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan tidak akan tercapai dan mencapai tujuan. Adanya Motivasi atau dorongan, seorang karyawan diharapkan akan terus berusaha untuk menaikkan semangat dan Motivasi dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Jika Karyawan memiliki Motivasi kerja yang baik maka Kinerja Karyawan yang dihasilkan akan baik, dan sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka Kinerja Karyawan yang dihasilkan akan ikut menurun.

Motivasi Kerja dapat menurun akibat Insentif yang tidak merata atau tidak adil. Ketidakadilan dalam pemberian Insentif bisa menjadi sumber ketidakpuasan di antara karyawan yang dapat merugikan motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk menjaga Motivasi Kerja Karyawan penting untuk memastikan bahwa sistem Insentif yang adil dan transparan.

Tabel 1. 4
Data Motivasi Kerja PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Tahun 2021

No	Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
			2021	
1	Kebutuhan Berprestasi (Need Achievement)	100%	69%	Kurang
2	Kebutuhan akan Afiliasi (Need Affiliation)	100%	82%	Cukup
3	Kebutuhan akan Kekuasaan (Need For Power)	100%	74%	Kurang
Rata-Rata		100%	75%	Cukup

Sumber : Branch Manager PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat (2023)

Berdasarkan informasi data diatas menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang kurang akan berpengaruh dengan Kinerja Karyawan, faktor tidak ada kebutuhan akan Afiliasi Tahun 2021 memiliki persentase sebesar 82% dari target perusahaan sebesar 100%. Untuk itu, pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian motivasi yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1. 5
Data Motivasi Kerja PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Tahun 2022

No	Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
			2022	
1	Kebutuhan Berprestasi (Need Achievement)	100%	70%	Kurang
2	Kebutuhan akan Afiliasi (Need Affiliation)	100%	79%	Cukup
3	Kebutuhan akan Kekuasaan (Need For Power)	100%	68%	Kurang
Rata-Rata		100%	72%	Cukup

Sumber : Branch Manager PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat (2023)

Berdasarkan informasi data diatas menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang kurang akan berpengaruh dengan Kinerja Karyawan, faktor tidak ada kebutuhan akan Afiliasi Tahun 2022 memiliki persentase sebesar 79% dari target perusahaan sebesar 100%. Untuk itu, pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian motivasi yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1. 6
Data Motivasi Kerja PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Tahun 2023

No	Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
			2023	
1	Kebutuhan Berprestasi (Need Achievement)	100%	70%	Kurang
2	Kebutuhan akan Afiliasi (Need Affiliation)	100%	80%	Cukup
3	Kebutuhan akan Kekuasaan (Need For Power)	100%	70%	Kurang
Rata-Rata		100%	73%	Cukup

Sumber : Branch Manager PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat (2023)

Berdasarkan informasi data diatas menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang kurang akan berpengaruh dengan Kinerja Karyawan, faktor tidak ada kebutuhan akan Afiliasi Tahun 2023 memiliki persentase sebesar 80% dari target perusahaan sebesar 100%. Untuk itu, pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian motivasi yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Dari permasalahan kurangnya Motivasi akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan dalam perusahaan. Tingkat Kinerja Karyawan PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan menurun dikarenakan penerapan Insentif yang kurang tepat serta target perusahaan yang sangat tinggi adalah faktor yang membuat Kinerja Karyawan menurun, sebab lainnya dari penurunan Kinerja Karyawan yaitu tidak adanya dorongan atau Motivasi dari seorang Pimpinan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Penerapan Insentif yang kurang tepat dari perusahaan serta tidak adanya dorongan Motivasi dari seorang Pimpinan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Kinerja adalah Komponen penting untuk mengukur keberhasilan perusahaan. Evaluasi Kinerja dapat membantu Karyawan untuk memahami sejauh mana perusahaan mencapai tujuan.

Mengelola dan Memotivasi Karyawan untuk berkinerja baik penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang perusahaan. Apabila Kinerja perusahaan yang buruk akan muncul

dampak dan akibat yang dapat merugikan perusahaan.

Permasalahan Kinerja yang terjadi pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan yang belum maksimal, seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur yang perusahaan inginkan dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan akan turun naik dan kurang optimal. Berdasarkan Observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan Kinerja pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, sebagai berikut :

Tabel 1. 7
Data Pencapaian Kinerja di PT. Esta Dana Ventura Tahun 2021

No	Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
			2021	
1	Kualitas Kerja	100%	80%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	82%	Tidak Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	100%	77%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	100%	75%	Tidak Tercapai
Rata-Rata		100%	79%	Tidak Tercapai

Sumber : Manager PT. Esta Dana Ventura Cabang Ciputat (2023)

Berdasarkan informasi data di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawan, melihat Realisasi ketercapaian pada tahun 2021 dimana persentase tidak mencapai target yang perusahaan inginkan yaitu 100%. Untuk itu perusahaan harus memperbaiki Kualitas kerja karyawannya

Tabel 1. 8
Data Pencapaian Kinerja di PT. Esta Dana Ventura Tahun 2022

No	Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
			2022	
1	Kualitas Kerja	100%	78%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	80%	Tidak Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	100%	80%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	100%	77%	Tidak Tercapai
Rata-Rata		100%	80%	Tidak Tercapai

Berdasarkan informasi data di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawan, melihat Realisasi ketercapaian pada tahun 2022 dimana persentase tidak mencapai target yang perusahaan inginkan yaitu 100%. Untuk itu perusahaan harus memperbaiki Kualitas kerja karyawannya

Tabel 1. 9
Data Pencapaian Kinerja di PT. Esta Dana Ventura Tahun 2023

No	Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
			2023	
1	Kualitas Kerja	100%	80%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	80%	Tidak Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	100%	85%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	100%	80%	Tidak Tercapai
Rata-Rata		100%	81%	Tidak Tercapai

Berdasarkan informasi data di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawan, melihat Realisasi ketercapaian pada tahun 2023 dimana persentase tidak mencapai target yang perusahaan inginkan yaitu 100%. Untuk itu perusahaan harus memperbaiki Kualitas kerja karyawannya



2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hadi Susilo, Yayu Rahayu, ISSN : 2685-6972 Jurnal Sains Mana jemen Vol 4, No 2 (2022) Hal 113-121 Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver PT. Indomar co prismata tama distribute on center cabang Bandung Hasil penelitian menunjuk Kan bahwa secara parsial variabel Insentif dan Motivasi memberi Kan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independe nt (Insentif dan Motivasi) terhadap dependent (Kinerja driver) pada PT. Indomar co prisma tama distribution center cabang bandung

Ade Bagus said1, maman kusman I E-ISSN : 2809-1612 Jurnal Ilmiah Multidisip lin indonesia Vol 2, No 3, (2022) Hal 509- 517 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada sicepat exspres cabang majalengka Hasil penelitian ini berdasarka n analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada sicepat exspres cabang majalengka

Indra januar rukmana, shela indah savitri J. Madani dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang (ISSN : 2615-1995) Jurnal Madani ilmu pengetahu an, teknol gi dan humaniora Vol 5, No 2, (2022) Hal 65– 80 Pengaruh Insentif, motivasi kerja dan IT Competen sy terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir jakarta Hasil Penelitian menunjuk kan bahwa Insentif, motivasi kerja dan IT Company secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Patrick Pieter Katanga jani1, muger apriansya h dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universit as Pamulang (ISSN 2985-4768 Journal of Research and publicati on innovation Vol 2, No 1, (2024) Hal 1251- 1262 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawa n pada PT. Dom pizza Indonesia cabang bintaro Hasil penelitian ini Menunjuk kan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Noviyan ti1, lia asmah2, juwita ramadani fitria3 Dosen Universi tas pamulang, Banten (P-ISSN : 2615-3009) (E- ISSN: 2621-3389) Economic, Accounti ng, manage m ent and business Vol 6, No 3, (2023) Hal, 546-553 Pengaruh Motivasi Kerja dan kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kosambi sejahtera utama unit terminal inspection-T1, Bandar udara soekarno-hatta tangerang Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa variabel motivasi Kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu

Trifena Setiawaty Sinaga1, Rahmat Hidayat2 (ISSN : 2355-1488,e-ISSN 2615-2932 Jurnal ilmu Manajeme nVol 8, No 1, (2020) Hal 15- 22 Pengaruh Motivasi dan Kompen Sasi terhadap Kinerja Karyawa n pada PT. Kereta Api Indonesia Hasil penelitian ini menunju kkan bahwa motivasi kerja dan lingkunga n kerja secara bersama-sama mempuny ai pengaruh terhadap peningka tan kinerja karyawan

Triwikra ma (E-ISSN :2988-1986) Jurnal Multidisip lin ilmu sosial Vol 1, No 1, (2023) Hal 130- 136 Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawa n (studio pada karyawan toko basmalah pamekasan Hasil penelitian menunjuk kan bahwa variabel insentif

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan toko basmalah pamekasan

Chairil Anwar (ISSN : 2657-0114 Green Omika Journal Vol 3, No, 1 (2021) Hal 30- 35 Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan n (pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo) Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa

Dona esra mariana Br Gultom², Natalia ET Sihombing, 3Kepler Sinaga (ISSN: 2798-5024) Jurnal ilmu sosial dan politik Vol 3, No 2, (2023) Hal 131- 148 Pengaruh pemberian Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan n PT. perkebunan nusantara V kebun sei galuh kecamatan tapung, Riau Hasil penelitian Menunjukkan Bahwa Insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara V kebun sei galuh kecamatan tapung, Riau.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268)

menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 5
 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	0.416	0.254	Valid
2	pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	0.538	0.254	Valid
3	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab saya.	0.726	0.254	Valid
4	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja saya.	0.726	0.254	Valid
5	Saya merasa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kinerja karyawan	0.739	0.254	Valid
6	Rekan kerja saya selalu memberikan ucapan selamat kepada saya apabila saya mencapai target kerja	0.817	0.254	Valid
7	Rekan kerja saya selalu kagum dengan kinerja saya yang selalu tampil baik	0.797	0.254	Valid
8	Saya merasa penghargaan yang saya peroleh sudah sesuai dengan hasil pekerjaan saya.	0.838	0.254	Valid
9	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada saya apabila saya mencapai target kinerja	0.761	0.254	Valid
10	Selama bekerja di perusahaan ini saya selalu diberi penghargaan setiap 2 bulan sekali oleh atasan.	0.806	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel insentif (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

adapun hasil dari uji validitas variabel motivasi kerja (X₂) sebagai berikut:

Tabel 4. 6
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.	0.576	0.254	Valid
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja	0.692	0.254	Valid
3	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja	0.778	0.254	Valid
4	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	0.699	0.254	Valid
5	Jalinan kerjasama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	0.753	0.254	Valid
6	Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.	0.749	0.254	Valid
7	Hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik	0.787	0.254	Valid
8	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	0.810	0.254	Valid
9	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.	0.443	0.254	Valid
10	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya.	0.713	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Adapun hasil dari uji validitas variable Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 7
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan memiliki kepercayaan diri dan kemauan dalam mencapai target	0.684	0.254	Valid
2	Hasil kerja Karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan	0.721	0.254	Valid
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0.785	0.254	Valid
4	Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja	0.680	0.254	Valid
5	Karyawan selalu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0.767	0.254	Valid
6	Karyawan memahami cara kerjasama yang baik untuk menimbulkan suasana bekerja yang baik	0.771	0.254	Valid
7	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	0.790	0.254	Valid
8	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0.698	0.254	Valid
9	Jika ada masalah dalam bekerja, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas	0.744	0.254	Valid
10	Karyawan mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak	0.513	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner

yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Insentif (X ₁)	0.891	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.872	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.889	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel insentif (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 9
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92842633
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.063
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, spss 26

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-smirnov didapat nilai sigfikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.725	3.021		2.888	.005		
	INSENTIF	.141	.091	.164	1.552	.126	.494	2.026
	MOTIVASI KERJA	.652	.098	.703	6.653	.000	.494	2.026

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas

diperoleh nilai *tolerance* variabel insentif sebesar 0,494 dan motivasi kerja sebesar 0,494 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) insentif sebesar 2.026 serta motivasi sebesar 2,026 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 12
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 [*]	.686	.675	2.97936	2.045

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF
 b. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,045 yang berada diantara interval 1.550– 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.446	1.863		2.923	.005
	INSENTIF	-.038	.056	-.125	-.683	.497
	MOTIVASI KERJA	-.040	.060	-.120	-.656	.514
	KERJA					

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan uji glajser didapat nilai signifikan untuk insentif sebesar 0,497 > 0,05 dan nilai signifikan untuk motivasi sebesar 0,514 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.530	3.366		5.802	.000
	INSENTIF	.572	.084	.665	6.773	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.530 + 0.572 X_1$

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.678	2.994		3.232	.002
	MOTIVASI KERJA	.760	.070	.820	10.911	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,678 + 0,760 X_2$

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Insentif (X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.725	3.021		2.888	.005
	INSENTIF	.141	.091	.164	1.552	.126
	MOTIVASI KERJA	.652	.098	.703	6.653	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,725 + 0,141 X_1 + 0,652 X_2$

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Insentif (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		INSENTIF	KINERJA
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	.665 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,665 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		KINERJA	MOTIVASI KERJA
KINERJA	Pearson Correlation	1	.820 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.820 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,820 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada

interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 23
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Insentif (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.675	2.97936

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF
 b. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber :Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,828 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.432	3.93667

a. Predictors: (Constant), INSENTIF
 b. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,442 maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,2% sedangkan sisanya 55,8% di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.667	3.01536

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,672 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,2% sedangkan sisanya 32,8% di pengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Insentif (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.675	2.97936

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF
 b. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,686 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

insentif (X1) dan motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% di pengaruhi oleh faktor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.530	3.366		5.802	.000
	INSENTIF	.572	.084	.665	6.773	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (6,773 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 28
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.678	2.994		3.232	.002
	MOTIVASI KERJA	.760	.070	.820	10.911	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (10,911 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29
 Hasil Hipotesis (uji f) Secara Simultan Variabel Insentif (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1103.768	2	551.884	62.173	.000 ^b
	Residual	505.965	57	8.877		
	Total	1609.733	59			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF
 Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F hitung* > *F tabel* atau (62,173 > 3,159), hal ini juga diperkuat dengan *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara insentif dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Esta Dana Ventura Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh insentif dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

- a. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19.530 + 0.572 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,442 atau sebesar sebesar 44,2% sedangkan sisanya 55,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,773 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,678 + 0,760 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,820 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,672 atau sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,911 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Insentif dan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,725 + 0,141 X_1 + 0,652 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,828 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,686 atau 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($62,173 > 3,159$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara insentif dan motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ade Bagus said1, maman kusman1, E-ISSN : 2809-1612, Vol 2, No 3 (2022) Hal 509-517 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada sicepat exspres cabang majalengka.
- [2] Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. MOTIVASI, 5(1), 797-804.
- [3] Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. MOTIVASI, 5(1), 797-804
- [4] Chairil Anwar, ISSN: 2657-0114, 2021, Vol 03, No 01, Hal 30- 31, Greenomika Journal, Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo).
- [5] Dona esra mariana Br Gultom2, Natalia ET Sihombing, 3Kepler Sinaga (ISSN: 2798-5024) Vol 3, No 2, (2023), Hal 131- 148, Pengaruh pemberian Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. perkebunan nusantara V kebun sei galuh kecamatan tapung, Riau.
- [6] Hadi Susilo, Yuyu Rahayu, ISSN : 2685-6972, 2022, Vol 4, No2, Hal 113-121, Jurnal Sains Manajemen, Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver PT. Indomarco prisma Distribution center cabang Bandung.
- [7] Indra januar rukmana, shela indah savitri J. Madani dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang (ISSN : 2615-1995) Vol 5, No 2, (2022) Hal 65-80 Pengaruh Insentif, motivasi kerja dan IT Competensy terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta.
- [8] Noviyanti1, lia asmalah2, juwita ramadani fitria3 Dosen Universitas pamulang, Banten (P ISSN : 2615-3009) (E-ISSN: 2621-3389) Vol 6, No 3, (2023) Hal, 546-553 Pengaruh Motivasi Kerja dan kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kosambi sejahtera utama unit terminal inspection-T1, Bandar udara soekarno-hatta tangerang .
- [9] Patrick Pieter Katanga jani1, muger apriansyah dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang (ISSN 2985-4768) Vol 2, No 1, (2024) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dom pizza Indonesia cabang bintaro.

- [10] Trifena Setiawaty Sinaga¹, Rahmat Hidayat²,
ISSN : 2355- 1488, 2020, Vol 8, No 1, Hal 15-
22, Jurnal Ilmu Manajemen, Pengaruh
Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja
Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia,
Hasil penelitian ini 38 menunjukkan bahwa
kompensasi berpengaruh positif dan signifikan
terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak
berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- [11] Triwikrama (E-ISSN :2988-1986) Vol 1, No
1(2023) Hal 130-136, Pengaruh Insentif dan
Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(studio pada karyawan toko basmalah
pamekasan).
- [12] Wijoyo, H. Perancangan Sistem Informasi
Administrasi pada Quality Fresh Laundry
Pekanbaru. JS (Jurnal Sekolah), 4(1), 27-32.