

Hubungan Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Manar Mufidah^{*}, Yuni Rosdiana

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*}manarmufidah11@gmail.com, yunisjafar95@gmail.com

Abstract. Companies with high productivity values do not escape the role and performance of their employees. This achievement can occur because there are driving factors including work motivation and providing incentives. The purpose of this study was to find out how much influence work motivation and incentives have on employee performance at PT Nusantara Turbin and Propulsi in Bandung City. The research method used is a survey method with a quantitative approach. Data collection technique through the distribution of questionnaires in the form of google forms, these research sample were 80 employees of PT Nusantara Turbin and Propulsi. The results showed that work motivation has a positive effect on employee performance. Meanwhile, the provision of incentives negatively affects employee performance at PT Nusantara Turbin and Propulsi.

Keywords: *Work motivation, providing incentives, employee performance, PT Nusantara Turbin and Propulsi.*

Abstrak. Perusahaan dengan nilai produktivitas yang tinggi tidak luput dari peran dan kinerja karyawannya. Pencapaian tersebut dapat terjadi karena ada faktor pendorong diantaranya motivasi kerja dan pemberian insentif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Turbin dan Propulsi di Kota Bandung. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk google form, sampel penelitian ini berjumlah 80 karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pemberian insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Turbin dan Propulsi.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, pemberian insentif, kinerja karyawan, PT Nusantara Turbin dan Propulsi.*

A. Pendahuluan

Perubahan perkembangan zaman di era globalisasi akan berdampak pada perilaku manusia. Hal tersebut terlihat dari persaingan individu dengan ketersediaan lapangan kerja yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM). Yang mengakibatkan setiap perusahaan menjadikan karyawan sebagai aset penunjang dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan baik jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Dengan demikian, perusahaan akan mencari karyawan yang memberikan kinerja sesuai dengan standar perusahaan dan memperoleh pencapaian atas keunggulannya.

Seperti yang terjadi di PT Sri Rejeki Isman Tbk yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kriteria kinerja karyawan berdasarkan rendahnya efisiensi operasional dan tingkat rendah kemampuannya (Aldo Fernando, 2021). Dalam usaha untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, individu tersebut harus memiliki dorongan yang didukung dari internal berupa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan harapan imbalan yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya dan dukungan dari eksternal berupa pemberian insentif yang diberikan diluar dari upah ataupun hak pokok. Yang pada akhirnya akan berpengaruh antara motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi?" dan "Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi". Kemudian, tujuan dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Nusantara Turbin dan Propulsi.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pemberian insentif pada kinerja karyawan di PT Nusantara Turbin dan Propulsi.

B. Metodologi Penelitian

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini berupa motivasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja karyawan. Pemilihan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi yang berjumlah 372.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu *non probability* dengan teknik *Convenience sampling* yang jumlah sampelnya diperoleh penelitian sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner menggunakan google form. Kemudian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian data menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji *omnibus test of model coefficient* (Uji F), uji *wald* (Uji T), dan uji koefisien determinasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji yang digunakan untuk menormalisasikan data yang valid. Dalam penelitian ini diperoleh *output* nilai *Sig* menggunakan Kolmogorov-Smirnovs sebesar 0,193. Karena, nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,193 > 0,05$).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,07984672
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,102
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		1,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah Data Penelitian Penulis (2023)

Uji Multikolinearitas

Uji yang digunakan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai VIF masing-masing bebas dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independent.

Tabel 2. Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.612	1.634
	Pemberian Insentif (X2)	.612	1.634

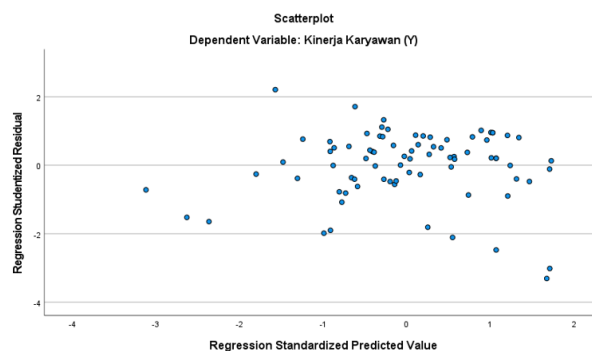
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data Penelitian Penulis (2023)

Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang terjadi ketidaksamaan variansi dari residual antar pengamatan. Maka hasil dari penelitian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data Penelitian Penulis (2023)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.387	3.489		4.123	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.575	.171	.443	3.360	.001
	Pemberian Insentif (X2)	-.047	.189	-.033	-.246	.806

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data Penelitian Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 4, nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk sebagai berikut :

$$Y = 14,387 + 0,575X_1 - 0,047X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. $\alpha = 14,387$; artinya jika Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 14,387 satuan.
2. $\beta_1 = 0,575$; artinya jika Motivasi Kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,575 satuan.
3. $\beta_2 = -0,047$; artinya jika Pemberian Insentif (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,047 satuan.

Uji omnibus test of model coefficient (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau pengaruhnya tidak signifikan terhadap variabel dependen

1. Hipotesis:
 - H_0 : Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y);
 - H_1 : Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Tingkat signifikan (α) sebesar 5%
3. Kriteria Pengujian :
 - Jika $p\text{-value}$ (sig) $> \alpha$, maka H_0 diterima.
 - Jika $p\text{-value}$ (sig) $< \alpha$, maka H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Omnibus Test of Model Coefficient (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.644	2	223.322	8.435	.000 ^b
	Residual	2038.583	77	26.475		
	Total	2485.226	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Olah Data Penelitian Peneliti (2023)

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,435 dengan *p-value* (*sig*) 0,000, dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Dikarenakan nilai *p-value* (*sig*) $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji wald (Uji T)

Tabel 6. Pengujian Wald (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	14.387	3.489		4.123	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.575	.171	.443	3.360	.001
	Pemberian Insentif (X2)	-.047	.189	-.033	-.246	.806

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data Penelitian Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh data bahwa :

Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_1)

H_0 : Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_1 : Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 3,360 dengan *p-value* sebesar 0,001. Dikarenakan nilai *p-value* (*sig*) $< \alpha$ atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pemberian Insentif (X_2)

H_0 : Pemberian Insentif (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y);

H_1 : Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pemberian Insentif (X_2) sebesar -0,246 dengan *p-value* sebesar 0,806. Dikarenakan nilai *p-value* (*sig*) $> \alpha$ atau $0,806 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya Pemberian Insentif (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi

Tabel 7. Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.158	5.14540

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data Penelitian Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui tabel R sebesar 0,559 dan memperoleh nilai 18% yang artinya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) sebesar 18% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Setelah diketahui pengaruh sebesar 18%, selanjutnya dihitung masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Data Penelitian

		Coefficients ^a	
		Standardized	Correlations
		Coefficients	Zero-order
Model		Beta	
1	Motivasi Kerja (X1)	.443	.423
	Pemberian Insentif (X2)	-.033	.244

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data Penelitian Peneliti (2023)

Diperoleh:

1. X_1 terhadap $Y = 0,443 \times 0,423 = 0,1874 = 19\%$
2. X_2 terhadap $Y = -0,033 \times 0,244 = -0,0081 = -1\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di besaran pengaruh parsial diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh sebesar 19% terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh sebesar -1% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada BAB sebelumnya tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Nusantara Turbin dan Propulsi.
2. Pemberian insentif (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Nusantara Turbin dan Propulsi.

Acknowledge

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Ayah saya Yana Dayana dan keluarga yang selalu mendoakan kelancaran dan selalu memberikan dorongan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1). Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing saya Yuni Rosdiana SE, M.Si, Ak. CA yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, mendampingi dan memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Dan juga kepada Diko Setiawan yang selalu memberikan dorongan dan semangat. Sahabat perjuangan Aninda, Hanisa, Melati, Vynka, Annisa, Aliyah, Ayu, dan Fitri yang selalu menemani dan bertukar pendapat untuk mendapatkan solusi ketika ada permasalahan dalam penyusunan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Halsibualn, Melalyu SP. 2005. Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusal. Jalkalrtal : Bumi Alksalral
- [2] Indralyudal, Nurul. 2005. Pengalruh Pemberialn Insentif Terhaldalp Motivalsi Kerjal Kalryalwaln Hotel.
- [3] Mulyaldi. (2001). Alkuntalnsi Malnaljemen, Konsep, Malnfalalt daln Rekalyalsal. Jalkalrtal: Sallembal Empalt.

- [4] Nalzir, M. (2003). Metode Penelitian. Jalkalrtal: Sallembal Empal
- [5] Rusmaln, Tedi. 2015. Staltistik Penelitiann. Balndalr Lalmpung: Gralhal Ilmu
- [6] Sekalraln, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitiann untuk Bisnis Pendekaltaln Pengembanlgnaln Kealhlialn (Buku 2).Terjemalhaln Kwaln Men Yon. Jalkalrtal: Sallembal Empalt.
- [7] Sialgialn,Sondalng P. 2007. Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusia. Jalkalrtal : Bumi Alksalral
- [8] Sodiq. (2018). Pengalruh Etikal Kerjal Islalm, Kepemimpinaln Tralnsformalsionall daln Motivalsi Kerjal Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln di KJKS BMT Logalm Mulial Grobogaln. Journall Bisnis Daln Malnaljemen Islalm
- [9] Sugiyono. 2011. Metodologi Penelitiann Kuallitaltif Kualntitaltif R&D. Jalkalrtal :Allfalbetal
Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitiann Kuallitaltif Kualntitaltif R&D. Jalkalrtal :Allfalbeta
- [10] Erhamwilda, Tazkia Nabela, Hurhayati. (2022). Pengaruh Perputaran Modal Kerja dan Leverage terhadap Financial Distress. Jurnal Riset Akuntansi, 2(2), 99-106.