

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA AREA CABANG BALARAJA

Rival Erlangga Syahputera ¹, Maswarni ²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: 24rivalerlangga@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 22 September 2025	Accepted 25 September 2025	Published 26 September 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian jumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20.048 + 0,471 X1$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,610 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,373 atau 37,3%. Uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(5.870 > 2,0)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21.907 + 0,424 X2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,521 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,271 atau 27,1%. Uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(4.649 > 2,0)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14.510 + 0,363 X1 + 0,248 X2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,668 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,446 atau 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci : Motivasi kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and incentives on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The research was conducted using a quantitative research method with sampling technique using saturated sampling and obtained a sample of 60 respondents for the study. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study show that motivation has a significant impact on employee performance with the regression equation $Y = 20.048 + 0.471 X1$. The correlation value obtained is 0.610, indicating that both variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination or contribution of influence is 0.373 or 37.3%. The hypothesis test shows $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(5.870 > 2.0)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a significant effect of work motivation on employee performance. Incentives have a significant effect regarding employee performance with the regression equation $Y = 21.907 + 0.424 X2$. The correlation value obtained is 0.521, which means the two variables have a moderate level of relationship. The coefficient of determination or contribution effect value is 0.271 or 27.1%. The hypothesis test shows that $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(4.649 > 2.0)$. Therefore, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning there is a significant effect of incentives on employee performance. Work motivation and incentives significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 14.510 + 0.363 X1 + 0.248 X2$. The correlation value obtained is 0.668, indicating that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination or contribution effect value is 0.446 or 44.6%, while the remaining 55.4% is influenced by other factors.

Keywords: Work motivation, Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi waktu globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan

mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Harus diakui bahwa manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Selanjutnya tanggung jawab manajemen perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan. Setiap organisasi tidak dapat lepas dari kebutuhan akan manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang didalamnya mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal menurut Darmadi (2022:9).

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja

mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Menurut Hidayat dkk (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Insentif merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang karyawan. Jenis kompensasi lain di mana hampir setiap perusahaan memberikannya kepada karyawannya, walaupun jenis dan program pelayanan yang diberikan tiap perusahaan berbeda-beda adalah tunjangan- tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, namun didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupan dan bekerja secara lebih baik. Pemberian insentif finansial sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

Sebaliknya karena insentif finansial ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain pemacu motivasi kerja bagi para karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Agar efektif sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan tiga hal yaitu, tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan perilaku individu / perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka.

Divisi SDM memegang peranan yang penting dalam peningkatan kualitas manajemen sumberdaya manusia, dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula. Dengan adanya insentif, diharapkan dapat menimbulkan semangat bekerja pada karyawan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang bergerak dalam usaha ritel merupakan salah satu perusahaan terkemuka dan kompeten di Indonesia. Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau lebih dikenal dengan Alfamart (AMRT) di dirikan tanggal 22 Februari 1989 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1989. Kantor pusat Alfamart berdomisili di Jl. M.H. Thamrin No.9, Tangerang, Indonesia. Induk usaha dari Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah PT

Sigmantara Alfindo (memiliki 52,81% saham AMRT), sedangkan Induk usaha terakhir AMRT adalah PT Cipta Selaras Agung, yang didirikan di Indonesia. Saat ini, AMRT memiliki anak usaha yang juga tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), yakni Midi Utama Indonesia Tbk (MIDI), dimana 86,72 % saham MIDI dimiliki oleh AMRT. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan AMRT meliputi usaha dalam bidang perdagangan eceran untuk produk konsumen. Gerai Alfa Minimart secara perdana dibuka di Jl. Beringin Jaya, Karawaci, Tangerang, Banten. Setelah 4 tahun beroperasi, barulah Alfa Minimart secara resmi berganti nama menjadi untuk mendapatkan tujuan tersebut.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak – banyaknya dan cara untuk mendapatkan tujuan tersebut, maka PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk harus bekerja sama dengan karyawannya sebagai anggota organisasi dalam perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas-fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan memberikan fasilitas kesehatan, pemberian insentif dan lain sebagainya. Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut.

Table 1. 1

Pemberian Insentif Material Perbulan Berdasarkan Jabatan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2022-2024

N0	Jabatan	Insentf 2024	Tunjangan 2024	Insentif 2023	Tunjangan 2023	Insentif 2022	Tunjangan 2022
1	cos	Rp.450.000	Rp.550.000	Rp.400.000	Rp.500.000	Rp.350.000.	Rp.450.000
2	acos	Rp.400.000	Rp.400.000	Rp.350.000	Rp.350.000	Rp.300.000	Rp.300.000
3	crew	Rp.300.000	Rp.300.000	Rp.250.000	Rp.250.000	Rp.200.000	Rp.200.000

Sumber Data : toko alfamart cabang balaraja

Berdasarkan data yang diperoleh insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan masing – masing. Jika karyawan mencapai target *key performace indikator* maka karyawan mendapatkan pemberian insentif sesuai jabatan masing-masing. Insentif ini diberikan karna adanya penjualan melebihi target dari penjualan yang dilakukan oleh karyawan, diberikan pada akhir bulan berdasarkan kinerja karyawan.

Dalam dunia kerja profesional, insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan kinerja karyawan di luar tanggung jawab utamanya. Insentif tidak hanya berfungsi sebagai motivasi, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi dari institusi atau organisasi terhadap tenaga dan waktu yang telah dikorbankan oleh karyawan. Dan ada beberapa faktor umum yang terjadi yaitu tidak adanya pemberian insentif bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja normal maupun pada tanggal merah. Hal ini menjadi sorotan karena, secara etika dan profesionalitas, pekerjaan tambahan di luar jam kerja seharusnya dihargai secara layak. Beban kerja yang melebihi ketentuan normal sering kali menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta berpotensi mengganggu kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Tabel 1.2

Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Balaraja 2023

Indikator	Pernyataan	Jawaban Selalu (orang)	Jawaban Jarang (orang)	Jawaban Tidak Pernah (orang)	Jumlah (orang)
Tanggung jawab	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	53	7	0	60

Prestasi kerja	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang sudah ditentukan	25	30	5	60
Peluang untuk maju	Mampu melihat peluang untuk maju	10	35	15	60
Pengakuan atas kinerja	Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan karyawan	20	30	10	60
Pekerjaan lembur	Pekerjaan sesuai dengan jam kerja	15	26	19	60

Sumber: area supervisor cabang balaraja

Berdasarkan i pada tabel 1.2 karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Area Balaraja, berdasarkan pra survei di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan survei yang dilakukan kepada 60 orang karyawan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator tanggung jawab sebanyak 7 orang masih lalai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di dalam pekerjaannya, kemudian pada prestasi kerja sebanyak 30 orang tidak mampu atau jarang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat, pada aspek peluang untuk maju menunjukkan sebanyak 35 orang tidak optimis dalam melangkah ke level pekerjaan yang lebih tinggi, pada aspek pengakuan kerja sebanyak 30 orang menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih dan selanjutnya yaitu pekerjaan diluar jam kerja, sebanyak 11 orang menyatakan tidak puas dengan insentif yang diberikan atau pekerjaan yang diluar jam kerja, Dan kinerja karyawan dalam bidang sales merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan penjualan dan pencapaian target perusahaan.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Kualitas Pekerjaan (Target Penjualan)
Tahun 2022-2024

bulan	2022		2023		2024	
	target	realisasi	target	realisasi	target	realisasi
Januari	100%	71%	100%	62%	100%	78%
Februari	100%	80%	100%	72%	100%	90%
Maret	100%	85%	100%	77%	100%	82%
April	100%	78%	100%	85%	100%	95%
Mei	100%	97%	100%	88%	100%	90%
Juni	100%	84%	100%	83%	100%	73%
Juli	100%	50%	100%	88%	100%	80%
Agustus	100%	67%	100%	88%	100%	75%
September	100%	75%	100%	84%	100%	70%
Oktober	100%	88%	100%	91%	100%	65%
November	100%	86%	100%	53%	100%	80%
Desember	100%	91%	100%	65%	100%	76%
Rata-Rata (%)	79,33%		78%		79,5%	

Sumber Data : toko alfamart cabang balaraja

Dinilai dari tabel pencapaian selama 3 tahun terakhir maka dapat dijelaskan bahwa pada bulan november mengalami penurunan pada target sales, apalagi sales mengalami penurunan, pemberian insentif pun tidak melampaui, penjualan karyawan mencapai target, maka karyawan akan mendapatkan pemberian insentif yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor yang perlu diperhatikan insentif yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor yang perlu diperhatikan pemberian insentif dan motivasi kerja merupakan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang bersifat terstruktur atau berpola sehingga ragam data yang diperoleh dari sumbernya (responden yang ditanyai atau objek yang diamati) cenderung memiliki pola yang lebih mudah dibaca oleh peneliti.

Metode kuantitatif dilakukan melalui pendekatan asosiatif digunakan untuk proses pengujian atau hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu sejauh mana variasi pada suatu akar yang berkaitan dengan variasi akar lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang dimana data primer ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, kuesioner ini terkait motivasi kerja, inisiatif kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden, peneliti melakukan penilaian menggunakan Skala Likert yang berbentuk tabel ceklis adapun skala yang peneliti gunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot Penilaian
Sangat Baik	5
Baik	4
Kurang Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono dalam (Sudarmadi, 2019)

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 3.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	24	40.0	40.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 responden (60%) dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden (40%).

2. Usia

Tabel 3.3 Karakteristik Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	25	41.7	41.7	41.7
	21 - 25 Tahun	28	46.7	46.7	88.3
	26 - 30 Tahun	5	8.3	8.3	96.7
	> 31 Tahun	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas menunjukan bahwa karyawan yang berumur di bawah <20 tahun sebanyak 25 orang (41,7%), karyawan yang berumur 21-25 tahun sebanyak 28 responden (46,7%), karyawan yang berumur 26-30 tahun sebanyak 5 orang (8,3%). Dan karyawan yang berumur >31 tahun sebanyak 2 responden (3,3%). Jumlah responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang ber usia <20 tahun.

3. Pendidikan

Tabel 3.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	54	90.0	90.0	90.0
	D3	2	3.3	3.3	93.3
	S1	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas menunjukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan pendidikan SMA sebanyak 54 orang (90,0%). karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang (3,3%). Dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 orang (6,7%).

4. Lama Bekerja

Tabel 3.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	26	43.3	43.3	43.3
	2 - 3 Tahun	22	36.7	36.7	80.0
	4 - 5 Tahun	7	11.7	11.7	91.7
	> 6 Tahun	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 26 orang (43,3%), karyawan yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 22 orang (36,7%). Karyawan yang memiliki masa kerja 4-5 tahun sebanyak 7 orang (1,0%). Karyawan yang memiliki masa kerja >6 tahun sebanyak 5 orang (8,3%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menentukan rentang skala dari setiap variabel yang diukur dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi yaitu:

Tabel 3.6
Kriteria Rentang Skala Interval

Alternatif Jawaban	Skala Interval
Sangat Tidak Baik	1,00-1,79
Tidak Baik	1,80-2,59
Kurang Baik	2,60-3,39
Baik	3,40-4,19
Sangat Baik	4,20-5,00

Sumber: Sujana (2018:47)

1. Motivasi Kerja (X_1)

Berikut ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Jumlah Jawaban Responden Berdasarkan Pada Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STB	TB	KB	B	SB	Total	Skor	Mean	Ket
		1	2	3	4	5				
KEBUTUHAN FISIK										
1	Tempat kerja saya bersih, aman, dan teratur.	2	5	12	21	20	60	232	3.87	B
2	Saya nyaman dengan suhu, pencahayaan, dan suasana ruang kerja.	2	6	6	29	17	60	233	3.88	B
KEBUTUHAN RASA AMAN										
3	Sistem manajemen di perusahaan ini transparan dan memberi rasa aman bagi karyawan.	1	5	5	29	20	60	242	4.03	B
4	posisi kerja saya stabil dan tidak terancam.	2	3	5	28	22	60	245	4.08	B
KEBUTUHAN SOSIAL										
5	Saya mendapatkan dukungan sosial	0	3	7	34	16	60	243	4.05	B

	dari rekan-rekan di perusahaan.									
6	Komunikasi antar anggota tim berjalan dengan baik mendukung kolaborasi.	0	3	10	24	23	60	247	4.12	B
KEBUTUHAN AKAN PENGHARGAAN										
7	Saya dihargai oleh rekan kerja atas kontribusi saya dalam tim.	1	6	7	23	23	60	241	4.02	B
8	Saya mendapat umpan balik yang konstruktif dari pimpinan.	2	4	9	25	20	60	237	3.95	B
KEBUTUHAN DORONGAN MENCAPAI TUJUAN										
9	Saya didorong untuk mencapai tujuan dan profesional di perusahaan ini.	3	4	12	22	19	60	230	3.83	B
10	Perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kinerja dan prestasi saya.	0	5	19	23	13	60	224	3.73	B
Jumlah		13	44	92	258	193	600	2374		
Presentasi		2.2	7.3	15.3	43.0	32.2	Rata - Rata	100	3.96	B

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas untuk variabel motivasi kerja dapat diketahui sudah baik dilihat dari nilai rata-rata 3,96. Bahwa keterangan tiap pernyataan dari nomor satu sampai dengan sepuluh hanya semua item pernyataan yang memiliki keterangan baik. Dari jawaban responden di atas di peroleh nilai tertinggi sebesar 4,12 yaitu pada indikator kebutuhan sosial dengan item pernyataan “Komunikasi antar anggota tim berjalan dengan baik mendukung kolaborasi” dan terendah 3,73 yaitu pada indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan dengan item pernyataan “Perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kinerja dan prestasi saya”. Responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 13 atau 2,2%, responden yang menjawab tidak baik sebanyak 44 atau 7,3%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 92 atau 15,3%, responden yang menjawab baik sebanyak 258 atau 43,0%, dan responden yang menjawab sangat baik sebanyak 193 atau 32,2%.

2. Insentif (X_2)

Berikut ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel insentif (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8

Jumlah Jawaban Responden Berdasarkan Pada Variabel Insentif

No	Pernyataan	STB	TB	KB	B	SB	Total	Skor	Mean	Ket
		1	2	3	4	5				
KESESUAIAN KERJA										
1	Lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja secara efektif.	0	5	15	28	12	60	227	3.78	B
2	pekerjaan ini sejalan dengan tujuan karir pribadi saya.	0	4	7	26	23	60	248	4.13	B
JUMLAH WAKTU KERJA										
3	Jumlah waktu kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	0	4	9	24	23	60	246	4.10	B
4	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	0	3	13	24	20	60	241	4.02	B
SENIORITAS										
5	Senioritas menjadi faktor yang adil dalam pengembangan karir di perusahaan ini.	2	3	13	26	16	60	231	3.85	B
6	Senioritas di perusahaan ini memiliki dampak positif pada kolaborasi dan kerja tim.	0	5	20	21	14	60	224	3.73	B
KEADILAN										
7	Saya dihargai secara adil dalam lingkungan kerja ini.	1	6	12	23	18	60	231	3.85	B
8	Kenaikan gaji atau promosi di perusahaan ini	0	4	12	20	24	60	244	4.07	B

	dilakukan secara adil.										
KELAYAKAN											
9	Perusahaan memberikan posisi yang layak bagi karyawan	2	2	9	34	13	60	234	3.90	B	
10	Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman saya.	0	2	9	30	19	60	246	4.10	B	
Jumlah		5	38	119	256	182	600	2372	3.95	B	
Presentasi		0.8	6.3	19.8	42.7	30.3	Rata-rata	100			

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas untuk variabel insentif dapat diketahui sudah baik dilihat dari nilai rata-rata 3,95. Bahwa keterangan tiap pernyataan dari nomor satu sampai dengan sepuluh semua item pernyataan memiliki keterangan baik. Dari jawaban responden diatas di peroleh nilai tertinggi sebesar 4,13 yaitu pada indikator kesesuaian kerja dengan item pernyataan “pekerjaan ini sejalan dengan tujuan karir pribadi saya” dan terendah 3,73 yaitu pada indikator senioritas dengan item pernyataan “Senioritas di perusahaan ini memiliki dampak positif pada kolaborasi dan kerja tim”. Responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 5 atau 0,8%, responden yang menjawab tidak baik sebanyak 38 atau 6,3%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 119 atau 19,8%, responden yang menjawab baik sebanyak 256 atau 42,7%, dan responden yang menjawab sangat baik sebanyak 182 atau 30,3%.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9

Jumlah Jawaban Responden Berdasarkan Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STB	TB	KB	B	SB	Total	Skor	Mean	Ket
		1	2	3	4	5				
KUALITAS HASIL KERJA										
1	Saya selalu memperhatikan detail dalam pekerjaan saya.	1	3	6	30	20	60	245	4.08	B
2	Saya jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan saya.	0	6	13	26	15	60	230	3.83	B
KUANTITAS HASIL KERJA										

3	Saya selalu menyelesaikan target pekerjaan saya tepat waktu.	2	4	11	26	17	60	232	3.87	B
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang tinggi.	2	5	10	36	7	60	221	3.68	B
KETEPATAN WAKTU										
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari deadline.	0	7	5	36	12	60	233	3.88	B
6	Saya mampu bekerja dengan cepat dan tepat.	2	3	9	35	11	60	230	3.83	B
INISIATIF										
7	Saya berinisiatif dalam mengusulkan solusi ketika ada kendala dalam tim atau proyek.	3	3	9	37	8	60	224	3.73	B
8	Saya mencari pelatihan atau pengembangan diri secara mandiri untuk meningkatkan keterampilan saya.	2	2	16	32	8	60	222	3.70	B
DISIPLIN KERJA										
9	Saya Selalu datang tepat waktu.	1	3	12	31	13	60	232	3.87	B
10	Saya selalu melakukan kegiatan pagi sesuai SOP.	0	2	3	37	18	60	251	4.18	B
Jumlah		13	38	94	326	129	600	2320	3.87	B
Presentasi		2.6	7.6	18.8	65.2	25.8	Rata-rata	100		

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.9 di atas untuk variabel kinerja karyawan dapat diketahui sudah baik dilihat dari nilai rata-rata 3,87. Bahwa keterangan tiap pernyataan dari nomor satu sampai dengan sepuluh semua item pernyataan memiliki keterangan baik.

Dari jawaban responden diatas di peroleh nilai tertinggi sebesar 4,18 yaitu pada indikator disiplin kerja dengan item pernyataan “Saya selalu melakukan kegiatan pagi sesuai SOP” dan terendah 3,68 yaitu pada indikator kuantitas hasil kerja dengan item pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang tinggi”. Responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 13 atau 2,6%, responden yang menjawab tidak baik sebanyak 38 atau 7,6%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 94 atau 18,8%, responden yang menjawab baik sebanyak 326 atau 65,2%, dan responden yang menjawab sangat baik sebanyak 129 atau 25,8%.

Uji Istrumen Data

1. Uji Validitas

Uji Valid digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Dimana:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid dan
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid,

Untuk mencari nilai r_{tabel} di gunakan rumus $r_{tabel} 5\% df = (N-2) = 60-2 = 58$ di peroleh nilai distribusi nilai r_{tabel} sebesar 0,250 nilai r_{tabel} ini selanjutnya di gunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid koefisien korelasi harus lebih besar dari 0,250. Hasil pengujian instrumen data validitas penelitian pada variabel motivasi kerja (X_1) insentif (X_2) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N-2)	Kriteria
Motivasi Kerja (X_1)	1	0.822	0.250	Valid
	2	0.846	0.250	Valid
	3	0.802	0.250	Valid
	4	0.791	0.250	Valid
	5	0.589	0.250	Valid
	6	0.822	0.250	Valid
	7	0.762	0.250	Valid
	8	0.654	0.250	Valid
	9	0.714	0.250	Valid
	10	0.524	0.250	Valid
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N-2)	Kriteria
Insentif (X_2)	1	0.680	0.250	Valid
	2	0.871	0.250	Valid
	3	0.762	0.250	Valid
	4	0.755	0.250	Valid
	5	0.799	0.250	Valid
	6	0.776	0.250	Valid
	7	0.746	0.250	Valid
	8	0.775	0.250	Valid
	9	0.622	0.250	Valid
	10	0.753	0.250	Valid
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N-2)	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.662	0.250	Valid
	2	0.607	0.250	Valid

	3	0.674	0.250	Valid
	4	0.696	0.250	Valid
	5	0.662	0.250	Valid
	6	0.593	0.250	Valid
	7	0.511	0.250	Valid
	8	0.710	0.250	Valid
	9	0.600	0.250	Valid
	10	0.522	0.250	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.10 di atas hasil uji validitas menggunakan metode Pearson Product Moment dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) insentif (X_2) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Dimana:

- Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel. Dan
- Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrument tidak reliabel

Tabel 3.11
Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0.905	Reliabel
2.	Inisiatif (X_2)	0.915	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.825	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.11 hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel motivasi kerja (X_1), insentif (X_2) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. untuk menguji normalitas residual peneliti menggunakan uji *statistic non-parametik Kolmogrov-Smirnov* (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh. Dimana

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

Tabel 3. 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.13068052	
Most Extreme Differences	Absolute	.098	
	Positive	.075	
	Negative	-.098	
Test Statistic		.098	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.153	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.144
		Upper Bound	.163

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

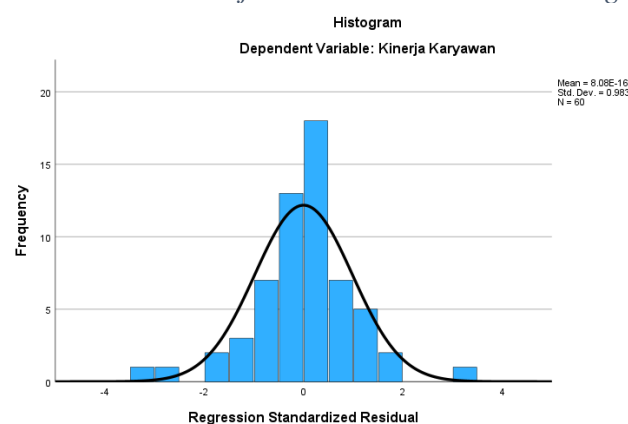
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0.163 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

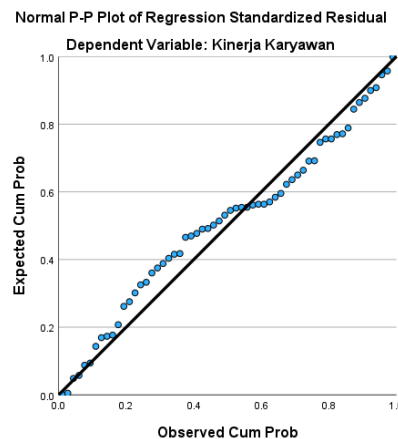
Gambar.31 Uji Normalisasi Metode Histogram



Sumber: Output SPSS Versi 29

Pada gambar 3.2 diatas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.

Gambar.3.2 Uji Normalisasi Plot



Sumber: Output SPSS Versi 29

Pada gambar 3.3 di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana

- Jika nilai Tolerance lebih besar dari >0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya. Dan
- Jika nilai VIF lebih kecil dari <10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.789	1.267
Insentif	.789	1.267

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.13 diperoleh hasil nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,789 dan variabel insentif (X_2) sebesar 0,789 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10. Dari hasil nilai VIF di peroleh nilai variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1,267 dan variabel insentif (X_2) sebesar 1,267 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10.00 sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 3. 14
Pedoman Uji Autokorelasi Dengan *Darbin-Watson* (DW Test)

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada Autokorelasi
1,100-1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550-2,460	Tidak ada Autokorelasi
2,460-2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada Autokorelasi

Sumber: *Algifari (2014: 88)*

Tabel 3. 15 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.427	4.203	1.647

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Versi 29*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.15 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,647 yang berada diantara interval 1,550 -2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Dalam uji ini peneliti menggunakan uji glejser dengan ketentuan. Dimana

- Jika variabel independent signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) <0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas. Dan
- Jika variabel independent tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) >0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 3. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.027	2.562		1.962	.055
	Motivasi Kerja	-.035	.060	-.086	-.578	.566
	Insentif	-.019	.063	-.045	-.300	.765

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: *Output SPSS Versi 29*

Berdasarkan Tabel 3.16 diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja (X_1) 0,566 dan nilai signifikan variabel insentif (X_2) sebesar 0.765 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat di simpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh motivasi kerja (X_1) insentif (X_2) terhadap kinerja

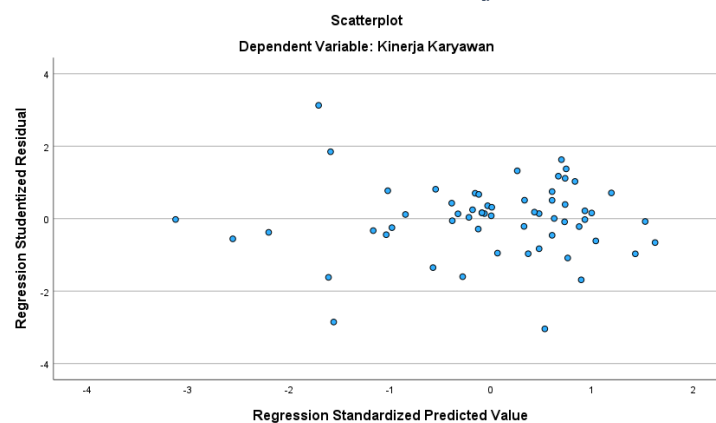
karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Gambar.3.3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan gambar diatas, diketahui jika data menyebar secara merata baik pada ruang positif maupun pada ruang negatif. Maka dapat disimpulkan jika data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi Heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak digunakan.

Uji Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi linear sederhana di gunakan untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. 17

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.048	3.223		6.220	<.001
	Motivasi Kerja	.471	.080	.610	5.870	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.17 diatas di ketahui nilai Constant (a) sebesar 20.048 sedangkan nilai motivasi (b/ koefisien regresi) sebesar 0,471 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 20.048 + 0,471 X_1$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan nilai konstanta sebesar 20.048, nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,471 maka dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah Positif.

Tabel 3. 18

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Insentif Kinerja Karyawan
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.907	3.658		5.990	<.001
	Insentif	.424	.091	.521	4.649	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3.18 diatas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 21.907 sedangkan nilai insentif (b/koefisien regresi) sebesar 0.424 sehingga persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 21.907 + 0,424 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan nilai konstanta sebesar 21.695, nilai koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,424 maka dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda.

Tabel 3. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.510	3.660		3.965	<.001
	Motivasi Kerja	.363	.086	.470	4.239	<.001
	Insentif	.248	.090	.305	2.748	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 29

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.510 + 0,363 X_1 + 0,248 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada Tabel 3.19 di atas, maka dapat dijelaskan nilai konstanta sebesar 14.510, nilai partisipasi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,363, nilai partisipasi insentif (X_2) sebesar 0,248.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20.048 + 0,471 X_1$$

Artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,471, jika tidak ada peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan menjadi 20.048. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,610 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,373 atau 37,3%, sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil Tabel 3.26 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $5.870 > 2,0$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0.001 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.001 < 0.05$, artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H_0 (ditolak) dan H_1 (diterima) motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezki Wahyuni, Achmad Gani, dan Muh. Haerdiansyah Syahnur dalam penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,316 dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (t_{hitung}) Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0.002 < \text{nilai } \alpha = 0,05; 2$.

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.907 + 0,424 X_2$$

Artinya jika insentif meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,424, jika tidak ada peningkatan pada insentif maka kinerja karyawan menjadi 21.907. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,521 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,271 atau 27,1%, sedangkan sisanya sebesar 72,9% dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil Tabel 3.27 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4.649 > 2,0$ dan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X_2) sebesar 0.001 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.01 < 0.05$ artinya bahwa variabel insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua H_0

(ditolak) dan H_{a2} (diterima). Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Said Almaududi, Muhammad Syukri, dan Camelia Puji Astuti dalam penelitian “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi” menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi menilai insentif tersebut berada pada skor 152.05 artinya dapat dikategorikan Sangat Setuju karena berada pada rentang skala 147-175 sedangkan Rata-rata karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi menilai kinerja berada pada skor 155 artinya dapat dikategorikan Sangat Setuju karena berada pada rentang skala 147-175. Secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai t_{hitung} insentif sebesar 2.171 dan t_{tabel} sebesar 2.034 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka $0.002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi.

Menurut Hasibuan (2017:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.510 + 0,363 X_1 + 0,248 X_2$$

Artinya jika motivasi kerja dan insentif meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,363 dan 0,248, jika tidak ada peningkatan pada pelatihan maka kinerja karyawan menjadi 14.510. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,668 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 3.28 di atas dari hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar $22.950 > 2.76$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis ketiga H_{o3} (ditolak) dan H_{a3} (diterima). Motivasi kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrian Enriko dan Tezar Arianton dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa hasil uji t terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $20.820 > 1.99394$. Hasil uji t terhadap variabel Insentif (X_3) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.499 > 1.99394$. Sehingga hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati.mereka menunjukkan bahwa pendekatan yang menggabungkan motivasi intrinsik dan insentif ekstrinsik dapat menciptakan keseimbangan yang baik untuk meningkatkan kinerja. Mereka menemukan bahwa karyawan yang menerima kombinasi penghargaan dan pengakuan merasa lebih termotivasi.

Menurut Rivai (2015, 12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5.870 > 2,0$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0.001 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa hipotesis pertama H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
2. Variabel insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.649 > 2,0$ dan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X_2) sebesar 0.001 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa hipotesis kedua H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
3. Variabel motivasi kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $22.950 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). Motivasi kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian tertentu dan dalam jumlah yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi perusahaan atau industri sejenis.
2. Proses pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu yang singkat, sehingga kemungkinan ada faktor musiman atau perubahan kondisi yang tidak sempat terpantau selama penelitian berlangsung.
3. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel utama, sehingga faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan belum dianalisis lebih lanjut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang di peroleh maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar $3,73$ ada pada pernyataan nomor sepuluh "Perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kinerja dan prestasi saya", maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan: Pertama, Meningkatkan pendampingan kerja untuk memberikan bimbingan langsung atau supervisi rutin dari atasan guna membantu staf memahami cara kerja yang efektif dan efisien. Kedua, Menyediakan sarana penunjang kinerja. Perusahaan perlu melengkapi kebutuhan kerja seperti alat, fasilitas, atau sistem yang mendukung tugas lapangan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Ketiga, Memberikan apresiasi atas kinerja.

2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel insentif (X_2) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,73 ada pada pertanyaan nomor enam yaitu "Senioritas di perusahaan ini memiliki dampak positif pada kolaborasi dan kerja tim", maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan: Pertama, memanfaatkan peran karyawan senior sebagai mentor untuk membimbing staf baru melalui mentoring agar transfer pengetahuan dan nilai kerja tim lebih efektif. Kedua, mengadakan kegiatan tim antar-generasi untuk memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan pemahaman lintas pengalaman. Ketiga, mendorong budaya saling membantu tanpa memandang jabatan atau masa kerja.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,68 ada pada pertanyaan nomor empat yaitu "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang tinggi.", maka dari itu peneliti menyarankan agar karyawan: Pertama, melatih kemampuan mengatur waktu dan menyusun skala prioritas agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Kedua, aktif meningkatkan kompetensi diri. Ketiga, berkomunikasi terbuka dengan atasan jika mengalami kesulitan menghadapi untuk mencari solusi atau dukungan yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Darmadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hidayat, R., Supriyanto, A., & Lestari, N. (2023). *Psikologi Motivasi dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ricardianto, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grasindo
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: STIM YKPN
- Bray, D. W., & Rue, L. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior* (edisi terbaru). Jakarta: Salemba Empat
- Suwanto, S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hafidzi, A., Santoso, B., & Wibowo, C. (2019). *Manajemen Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Nugroho, A., Santoso, D., & Widodo, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nugroho, A., Santoso, D., & Widodo, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi terbaru). Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Shalikhah, S. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Firda, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., Sagala, E. J., & Anwar, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syukur, M. (2019). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yuwono, B. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryani, N. K. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Denpasar: Udayana University Press
- Afandi, A. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Jurnal:

- Rezki Wahyuni, Achmad Gani, Muh. Haerdiansyah Syahnur. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 6 No. 3. e-ISSN : 2622-6383 Jurnal Ilmu Ekonomi.
- Nora Yolinda, Doni Marlius. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan, Vol.2, No.2 E-ISSN : 2963-766X ; P-ISSN : 2963-8712, Hal 183-203 Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen.
- Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jajok Dwiridotjahjono. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono, Vol. 12 No. 2, Hal. 99-108. P-ISSN: 2088-9372 E-ISSN: 2527-8991 Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO).
- Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Vol. 11. No. 1. p-ISSN : 2338-9605, e-2655-206X Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Febrian Enriko, Tezar Arianto. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, Volume 3, Nomor 1. e-ISSN 2721-5415, Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS).
- Said Almaududi, Muhammad Syukri, Camelia Puji Astuti. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi, Vol 6, No 1, Hal 96-102. E-ISSN : 2541-6243 P-ISSN : 2541-688X , Jurnal Manajemen dan Sains.
- Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang, Vol. 2, No. 1.e-ISSN: 2745-7257, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.
- Ahmad Arifin 1); Dias Priyogi 2); Usamah Al Fatih3); Sugiyanto 4. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT ACE HARDWARE MALL PURI INDAH JAKARTA BARAT, Vol. 4 • No. 2 • Juli 2024,Pege (Hal.) : 217 – 228 ISSN (online) : 2746 – 4482, ISSN (print) : 2746 – 2250, Jurnal humanis
- Aidil Amin Effendy 1), Armina Fadhillah 2. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CALIBRAMED JAKARTA SELATAN, ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.1, No.3, Mei 2018 85.

Nofiar¹ , Maswarni², Novi Susanti³. Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Zafens Cipta Jakarta Selatan No.ISSN:Cetak :2775-6076 (Jurnal Ilmiah Swara Manajemen)