

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA
CABANG PLAZA PONDOK INDAH**

Okky Herdiansyah
Universitas Pamulang,
okkyherdian27@gmail.com

Article Info

Keywords:

Incentives, Work Motivation, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v2i1.21>

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and work motivation on employee performance partially and simultaneously at PT. Securindo Packatama Indonesia branch of Plaza Pondok Indah, South Jakarta. This method uses quantitative analysis methods, with a population of 46 employees. The sampling method used in this research is saturated sample, data analysis technique uses descriptive analysis, classical assumption test, regression test, correlation test, coefficient of determination test, and hypothesis test. incentives and work motivation have a simultaneous effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.834 + 0.465 X1 + 0.381 X2$. The correlation coefficient value obtained is 0.700, meaning that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship with a coefficient of determination or simultaneous influence of 49% while the remaining 51% is influenced by other factors. Statistical test results F have a probability of $0.000 < 0.05$ or an Fcount value of $20,636 > Ftable 3.21$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that it is proven that there is a significant effect simultaneously between incentives (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y).

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, karena insentif, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

PT. Securindo Packatama Indonesia atau biasa dikenal dengan nama Secure Parking adalah suatu perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengelolaan parkir suatu gedung perkantoran mall pasar ataupun sekolah sekolah. Secure Parking didirikan sejak tahun 1979 di Sydney Australia oleh 2 (dua) bersaudara Garth Mathews & Brett Mathews. Secure Parking kini telah berkembang dan menjadi perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan parkir terbesar di Australia dan Indonesia. Secure Parking menjadi seperti saat ini karena keinginan untuk selalu menjaga dan memperkuat hubungan kemitraan melalui setiap aspek pelayanan operasional kami. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut Rivai & Basri (2018:138). “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan atau seseorang kepada karyawan di luar gaji atau upah utamanya. Umumnya pemberian insentif ini bertujuan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Jumlah dari insentif biasanya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian dari karyawan tersebut. Menurut Irham Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada

sesorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial.

Menurut Irham Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberia balas jasa yang diberikan kepada sesorang karawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau bukan berupa uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa. Berdasarkan data yang diperoleh untuk insentif di PT. Securindo Packatma Indonesia Cabang Plaza Pondok Indah masih belum sepenuhnya terealisasi dari target perusahaan yang sepenuhnya dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Insentif PT. Securindo Packatama Indonesia
Cabang Plaza Pondok Indah

No	Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Terkait Insentif	Target	Persentase			Keterangan
			2019	2020	2021	
1.	Bonus	100%	72%	72%	70%	Kurang
2.	Fasilitas	100%	75%	80%	80%	Cukup
3.	Pujian	100%	80%	83%	73%	Cukup
4.	Penghargaan	100%	75%	80%	85%	Cukup
Rata-Rata		100%	76%	79%	77%	Cukup

Sumber : Manager PT. Securindo Packatama indonesia (2021)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa Insentif yang kurang akan berpengaruh dengan kinerja karyawannya, sebagai salah satu contoh faktor Penghargaan memiliki persentase sebesar 85% dari target perusahaan sebesar 100%.

Dari data insentif di atas PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Plaza Pondok Indah masih mengalami masalah, salah satu yang dapat terpengaruh 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.

Menurut Siagian (2017:89) “mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Bila seseorang termotivasi,

maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai sebuah tujuan. Perilaku serta nilai tersebut adalah suatu yang tak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah baik agar dapat mencapai tujuan”.

Motivas 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 suatu dorongan, seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat menaikkan semangat dalam bekerja di suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karawan yang dihasilkan akan sangat baik, sedangkan motivasi kerja yang menurun maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan menurun.

Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja PT Securindo Packatama Indonesia
Cabang Plaza Pondok Indah

No	Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Terkait Motivasi	Target	Persentase			Keterangan
			2019	2020	2021	
1.	Kebutuhan Berprestasi (Need Achivement)	100%	68%	70%	70%	Kurang
2.	Kebutuhan Akan Afiliasi (Need Affiliation)	100%	83%	79%	80%	Cukup
3.	Kebutuhan Akan Kekuasaan (Need For Power)	100%	75%	68%	70%	Kurang
Rata-Rata		100%	75%	72%	73%	Cukup

Sumber : Manager PT. Securindo Packatama indonesia (2021)

Berdasarkan Informasi data diatas menunjukkan bahwa motivasi yang kurang akan berpengaruh dengan kinerja karyawannya, sebagai salah satu contoh faktor Tidak ada Kebutuhan Akan Afiliasi 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 karyawannya dimana kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan setiap perusahaan oleh karena itu perlu adanya upaya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Plaza Pondok Indah menilai kinerja karyawan dari hasil tercapainya atas kerjanya, dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah peraturan jam kerja, rutinitas kerja dan standart operasional perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Plaza Pondok Indah yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2019 sampai 2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja di PT. Securindo Packatama Indonesia
Cabang Plaza Pondok Indah

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2019	2020	2021	
1	Kualitas Kerja	100%	80%	78%	85%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	80%	83%	79%	Tidak Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	100%	77%	85%	80%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	100%	75%	77%	80%	Tidak Tercapai
Rata – Rata		100%	78%	80.8%	81%	Tidak Tercapai

Sumber: Manager PT. Securindo Packatama indonesia (2021)

Berdasarkan informasi data di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawannya, melihat dari persentase ketercapaian sebagai contoh dari tahun 2019 sampai 2021 dimana rata-rata persentase tidak mencapai target yang perusahaan inginkan yaitu 100% untuk itu perusahaan harus memperbaiki kualitas kerja karyawan dengan cara insentif dan motivasi, selain itu kuantitas pekerja perusahaan harus memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawannya dengan layak dan tidak membedakan, serta memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan diri agar karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Plaza Pondok Indah.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) “Penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2017:147) “Penelitian deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia yang berjumlah 46 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasinya besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut”

Menurut Sugiyono (2019:128), “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil”.

Menurut Sugiyono (2019:133) “jadi teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi”.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 responden pada Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Plaza Pondok Indah, Peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Jadi metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kajian study pustaka dan study lapangan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 1.4
Uji Analisis 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)	13.669	5.792		2.360	.023
INSENTIF	0.685	0.135	0.609	5.089	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Dari hasil tabel di atas Analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 26 pada tabel 4.16 Diatas, terdapat kolom B pada Constsnt (a) adalah 13,669 sedangkan nilai insentif (b) adalah 0,685 Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis.

$$Y = 13,669 + 0,685 X1$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 13,669 diartikan bahwa jika variabel insentif tidak ada maka telah terdapat nilai karyawan (Y) sebesar 13,669 *Point*
- 2) Nilai Koefesien regresi insentif (X1) sebesar 0,685 Diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel insentif (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,685 *Point*.

Tabel 1.5
Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.415	4.966		3.708	.001
MOTIVASI_KERJA	0.576	0.116	0.601	4.983	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Dari hasil tabel di atas Analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 26 pada tabel 4.17 Diatas, terdapat kolom B pada Constsnt (a) adalah 18,415 sedangkan nilai motivasi kerja (b) adalah 0,576 Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis.

$$Y = 18,415 + 0,576 X_2$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 18.415 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai karyawan (Y) sebesar 18.415 *Point*
- 2) Nilai Koefesien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,576 Diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,576 *Point*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* (X1 dan X2) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui

arah hubungan antara variabel *dependen* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai *independen* mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.6
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.834	5.699		1.199	0.237
INSENTIF	0.465	0.141	0.413	3.297	0.002
MOTIVASI_KERJA	0.381	0.120	0.397	3.170	0.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Dari hasil tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,834 + 0,465 X1 + 0,381 X2$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan X1 :

Insentif

X2 : Motivasi Kerja

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,834. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (insentif dan motivasi kerja) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) akan dipengaruhi sebesar 6,834 *point*.
- 2) Nilai insentif (X1) 0,465 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel insentif (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,465 *point*

- 3) Nilai Disiplin kerja (X2) 0,381 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel insentif (X1), maka setiap perubahan 1unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,381 *point*.

Uji Hipotesis

1.Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antar variabel independen terhadap variabel dependen, dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} menunjukkan diterimannya hipotesis yang diajukan dan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan T_{hitung} dan T_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Adapun ketentuan T_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus: $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1)$ atau jika ditulis dalam bentuk rumus dengan data yang telah didapati oleh peneliti

$$T_{tabel} = (0,05/2: 46-2-1)$$

$$T_{tabel} = (0,025: 43)$$

kemudian bisa dilihat pada distribusi nilai t_{tabel} $df = 43$ pada kolom 0,025 maka di temukan nilai t_{tabel} sebesar 2.01669. adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6.834	5.699		1.199	.237
	Insentif	.465	.141	.413	3.297	.002
	Motivasi	.381	.120	.397	3.170	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian untuk variabel insentif (X1) diperoleh nilai thitung 3,297 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,297 > 2.01669$ artinya H_0 ditolak H_a diterima dengan kata lain variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai hitung 3,170 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka didapatkan persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,170 > 2.01669$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, yaitu variabel insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Untuk menguji pengaruh insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Sebagai pembanding melihat pengaruh signifikan,

maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
- 2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Adapun ketentuan F_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah variabel independen dengan jumlah sampel, dengan rumus: $F_{tabel} = (\text{jumlah variabel independen} : \text{ditulis dalam bentuk rumus dengan data yang telah didapati peneliti.})$

$$F_{tabel} = (3 - 1 = 2)$$

$$F_{tabel} = (46 - 3 = 43)$$

Kemudian bila dilihat pada distribusi nilai Ftabel $df = 43$ pada kolom 2 (diproduksi oleh junaedi 2010:2) maka ditemukan nilai Ftabel 3,21. Adapun hasil pengelolaan menggunakan program SPSS 26 pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y secara simultan sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.367	2	144.184	20.636	.000 ^b
	Residual	300.437	43	6.987		
	Total	588.804	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif						

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.24 di atas menunjukkan nilai fhitung sebesar 20,636 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai fhitung $20,636 > f_{tabel} 3,21$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat ditarik keputusan H_0 ditolak H_a diterima.

IV. KESIMPULAN

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Plaza Pondok Indah. Hasil uji uji parsial Variabel X1 (Insentif) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai thitung $3,297 > t_{tabel} 2.01669$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Plaza Pondok Indah. Hasil Uji uji parsial variable X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan thitung $3.170 > t_{tabel} 2.01669$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasil uji f (simultan). Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 20,636 > F tabel 3,21 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, (2015), *Perilaku organisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Fath, F. (2017). *Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta, Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi ke-9, Cetakan ke-9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisikedua. Yogyakarta: BPFEE.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kadarisman,M, (2014), "*Manajemen Kompensasi*", Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan Jackson John H, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondong. P. (2017). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Rivai Veithzal dan Basri. (2018). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.

Wibowo, (2016). *“ManajemenKinerja”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widodo, (2015). *“Metedologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Press. Page

Jurnal :

Chairil Anwar, tahun 2021) Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. *Greenomika Journal*, Vol 03, No.01 Hal 30 – 31 ISSN: 2657 – 0114.

Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S.Wawung, Achmad Syamsudin, tahun (2020) Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Environment and Management*, Vol 1, No.2 Hal 91 -102 ISSN : 2722 – 6727.

Marianus Subianto, tahun (2016) Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutaia Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, tahun Vol 4. No.3, Hal 698 – 712 ISSN: 2355 – 5408.

Muhammad Ekhsan, tahun (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 13, No.1 Hal 1 – 13 ISSN : 1978 – 2586.

Reni Permata Sari, tahun (2016) Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No.8, Hal 1 – 18 ISSN : 2461 – 0593.

Sudarmin Manik, Nova Syafrina, tahun (2018) Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, Vol 1, No 4, Hal 10 – 16 ISSN 1829 – 9822.

Sungkono, Narsiah, tahun (2018) Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hurip Utama Cikampek. *Value Journal of Management and Business*, Vol 2, No.2 Hal 322 – 330 ISSN : 2541 – 397X.

Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat, tahun (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 8, No.1 Hal 15 – 22 ISSN : 2355 – 1488.

Yayan Yanuar, tahun (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, Vol 2, No.1 Hal 45 – 54 ISSN : 2623 – 0083.