



PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACE HARDWARE MALL PURI INDAH JAKARTA BARAT

Ahmad Arifin¹⁾; Dias Priyogi²⁾; Usamah Al Fatih³⁾; Sugiyanto⁴⁾

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang

¹⁾ ahmadarifin436@gmail.com

²⁾ diasrahmadani25@gmail.com

³⁾ usamah.alfatih@gmail.com

⁴⁾ dosen00495@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives and motivation on employee performance either partially or simultaneously at PT Ace Hardware Puri Indah Mall West Jakarta. This type of research uses associative quantitative methods. The sampling technique uses a saturated sample of 57 respondents. Data analysis techniques using data instrument test, classical assumption test. Quantitative data analysis techniques using simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination. Test the hypothesis using the t test and F test. The results of the analysis show: (1) Incentives partially have a positive and significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 23.600 + 0.494 X_1$, a correlation coefficient value of 0.798 means that it has a strong level of relationship and the coefficient of determination is 42.8%, meaning that performance is influenced by incentives of 42.8%. This is evidenced by the t test obtained t count > t table (4.262 > 2.004) and reinforced by the p value < Sig.0.05 or significance < 0.05 (0.000 < 0.05). (2) Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation $Y = 20.212 + 0.473 X_2$, the correlation coefficient value of 0.713 means that it has a very strong relationship level. and a coefficient of determination of 62.3% means that employee performance is influenced by motivation of 62.3%. This is evidenced by the t test obtained t count > t table (4.427 > 2.004) and reinforced p value < Sig.0.05 or significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). (3) The results of incentive and motivation research simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, indicated by the multiple linear regression equation $Y = 16.640 + 0.318 X_1 + 0.323 X_2$. a correlation coefficient of 0.852 means that it has a very strong level of relationship and a determination coefficient of 71.9% means that performance is influenced by incentives and motivation of 71.9% while the remaining 28.1% is influenced by other factors not examined. This is evidenced by the results of the hypothesis test obtained by the value of Fcount > Ftable (13.817 > 3.17) and reinforced by a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Incentives, Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 57 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik. Teknik analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: (1) Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,600 + 0,494 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 42,8% artinya kinerja dipengaruhi oleh insentif sebesar 42,8%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,262 > 2,004$) dan diperkuat oleh nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,212 + 0,473 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 artinya memiliki tingkat hubungan sangat kuat. dan koefisien determinasi sebesar 62,3% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi sebesar 62,3%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,427 > 2,004$) dan diperkuat nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). (3) Hasil penelitian insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 16,640 + 0,318 X_1 + 0,323 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,852 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 71,9% artinya kinerja dipengaruhi oleh insentif dan motivasi sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,817 > 3,17$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Pengaruh Insentif, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerja. Selain itu pentingnya peranan MSDM dalam menghasilkan kualitas SDM yang dapat bekerja secara efektif dan juga efisien juga sangat dibutuhkan dalam masa kini dan masa mendatang.

Perubahan dunia kerja dalam suatu perusahaan yang semakin kompetitif, menuntut untuk setiap perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar terus berkembang. Persaingan yang ketat antar perusahaan dalam dunia usaha dan bervariasi, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat berkarya lebih inovatif dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Sinambela (2016:65), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sebagai perusahaan penyedia perkakas berkualitas yang beralamat di Kembangan Jakarta Barat. PT Ace Hardware Indonesia memiliki visi untuk menjadi *market leader* Perusahaan retail perkakas terbesar dan memiliki ratusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan juga misi untuk memberikan pelayanan dan produk terbaik kepada pelanggan yang ditangani oleh tenaga ahli dan profesional, sehingga perusahaan dapat terus menerus tumbuh dewasa dan mewujudkan kesejahteraan karyawan. Mempunyai pengalaman selama lebih dari 15 tahun dalam perdagangan *retail* dan juga tentunya tidak lepas dari ketekunan dan ketelitian para karyawan dalam melayani pelanggan yang datang. Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Ace Hardware Mall Puri Indah Jakarta Barat adalah sebagai berikut.

karyawan yang menurun. Kemudian pada tahun 2021 terjadi penurunan target penjualan kembali menjadi 93,88%, Pada tahun tersebut perusahaan sedang berusaha beradaptasi

dengan kondisi-kondisi yang terjadi dan dapat berdampak dengan pandemi yang terjadi dengan tetap memberikan target yang sama di tiap tahunnya agar *Store* mampu mencapai target semaksimal mungkin namun tetap memprioritaskan kesehatan. Sehingga tidak terlalu menimbulkan stress kerja yang bisa mengakibatkan menurunnya imunitas pada karyawan. Pada tahun 2022 penelitian dilakukan sampai bulan september sehingga data yang ada baru sampai bulan September.

Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan motivasi kerja. Motivasi kerja yang positif akan mengurangi tingkat ketidakhadiran. Pekerja tidak mudah stres. Membuat suasana hati pekerja bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik, motivasi kerja dapat membantu menciptakan semangat dan gairah kerja, semangat kerja ini yang dapat membantu produktivitas dan prestasi kerja seseorang menjadi meningkat. Kurangnya perhatian perusahaan pada sumber-sumber motivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja". Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan bekerja sehingga akan meningkatkan hasil dari kinerja karyawan itu sendiri.

Salah satu upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menerapkan sistem pemberian insentif kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dalam program mensejahterakan karyawan, pihak perusahaan memberlakukan insentif berdasarkan target penjualan individu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Ada beberapa *point* yang mendasari pemenuhan kriteria untuk mendapatkan insentif tersebut. Tentunya besaran insentif tersebut saling berbeda besarnya yang didapat antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya berdasarkan total penjualan masing-masing karyawan per bulannya. Dengan adanya program insentif yang diadakan pihak perusahaan diharapkan para karyawan dapat memotivasi dirinya untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Namun dalam kenyataannya, berdasarkan pengamatan dari data yang didapat. Ada beberapa karyawan yang masih belum bisa memenuhi kriteria untuk mendapatkan insentif tersebut yang mungkin disebabkan oleh faktor lain yang menunjukkan penurunan kinerja para karyawan. Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT Ace Hardware Mall Puri Indah Jakarta Barat.

Berdasarkan dengan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian mengenai "**Pengaruh Insentif Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Mall Puri Indah Jakarta Barat**"

KAJIAN LITERATUR

Menurut Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut Sinabela (2017:238) Tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Terdapat beberapa manfaat dari pemberian insentif menurut Ranupandojo dan Husnan (2018), yaitu antara lain:

- Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.
- Untuk meningkatkan output atau kinerja.
- Menambah penghasilan dari pegawai.

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”.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Menurut Hasibuan (2017:160) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Menurut Mangkunegara (2017:67), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

➤ Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (intelligence quotient) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ (intelligence quotient) di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja.

➤ Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Tujuannya menurut Sunyoto (2012:11) sebagai berikut:

- Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2017:60) “bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mencari kebenaran hipotesis yang disusun dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada PT Ace Hardware Mall Puri Indah Jakarta Barat. Kemudian data yang diperoleh diuji menggunakan program SPSS versi 26 yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji korelasi, uji hipotesis yaitu uji t dan uji f.

Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel dependen, dan variabel independen. Dependen variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dan variabel independen terdiri dari insentif dan motivasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat yang berjumlah 57 karyawan. Sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah populasi pada objek penelitian yaitu karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat yang berjumlah 57 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Rancangan analisis data merupakan bagian integral dari proses penelitian yang dituangkan baik dalam bentuk tulisan atau tidak. Rancangan ini telah terformat sebelum kegiatan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Artinya, rancangan analisis data hasil penelitian telah dipersiapkan mulai dari penentuan jenis data yang akan dikumpulkan, sumber data yang ditemui, dan rumusan hipotesis yang akan diuji telah dibuat. Untuk melihat kejelasan

pengaruh variabel bebas dalam hal ini insentif (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), penelitian ini menggunakan beberapa analisis data yaitu sebagai berikut:

- Analisis Deskriptif : Pada penelitian ini fokus masalah penelitian menuntut peneliti melakukan analisis dan pengkajian secara sistematis dan mendalam. Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu mengetahui karakteristik data sampel. Analisis dilakukan dengan melihat frekuensi dari pilihan opsi oleh responden yang disediakan pada setiap pertanyaan kuesioner.
- Analisis Kuantitatif : penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih". Dengan demikian dari hasil analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Analisis Pengujian Hipotesis : Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

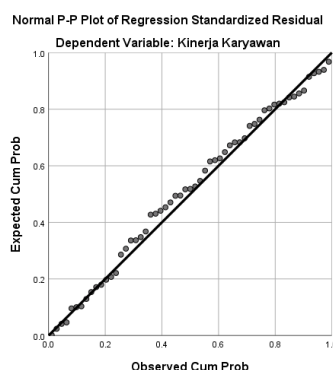
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan sampel pada karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat yang berjumlah 57 orang. Pembuatan instrumen penelitian ini dibuat setelah mengumpulkan data-data untuk penelitian yang dilakukan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah membuat kisi-kisi instrumen penelitian yang selanjutnya digunakan untuk menyusun instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner yang disampaikan kepada responden yang terpilih untuk memberikan penilaian. Setelah itu, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen guna mengetahui apakah data yang telah diperoleh valid atau tidak. Kemudian yang dilakukan terakhir adalah perhitungan statistik dan pelaporan hasil dari data angket/kuesioner yang telah diperoleh dari responden. Hasil data tersebut kemudian ditabulasi dalam bentuk tabel agar mudah dibaca. Selanjutnya, hasil perhitungan yang sudah dianalisis dicantumkan dalam hasil pembahasan.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui baik tidaknya instrumen menurut responden dengan mengacu skala interval yang telah ditentukan dari masing-masing varian dengan menghitung skor instrumen rata-rata (mean). Pada analisis deskriptif ini dilakukan penilaian untuk skor instrumen, dengan membandingkan nilai rata-rata – rata tiap instrumen dengan rentang interval skor.

Berdasarkan keseluruhan atas pernyataan pada variabel insentif diperoleh rata-rata skor 3,85 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik. Skor tertinggi didapatkan pada pernyataan 6 yang berbunyi "Perusahaan memberikan insentif untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja" dengan nilai rata-rata 4,37 dan pernyataan 8 yang berbunyi "Perusahaan memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang bekerja dengan giat" dengan nilai rata-rata 4,19. Sedangkan skor terendah didapatkan pada pernyataan 3 yang berbunyi "Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan" dengan nilai rata-rata 2,84 dan pernyataan "Sistem pemberian insentif di Perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan" dengan nilai rata-rata 3,15.



data residual nilai t . Sig (2-tailed) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Sumber: data yang diolah spss 26.0 (2023)

Gambar 4.2 Uji P-P Plot Normalitas

Dari gambar 4.2 di atas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

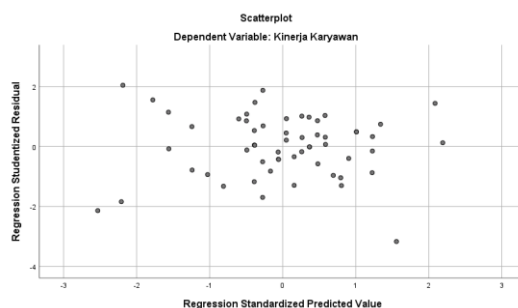
Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Jika nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$, atau sama dengan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin Watson (DW) sebesar $1,972 > 0.05$ dari data Durbin Watson (DW) yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2018:139). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: data yang diolah spss 26.0 (2023)

Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

Uji Instrumen

➤ Uji Validitas

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh terdapat jumlah sample (n) 57 dan besarnya df dapat dihitung $n - 2 = 57 - 2 = 55$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tabel} = 0.2609$. Jika r_{hitung} bernilai lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2013:53).

➤ **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabilitas yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

➤ **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Menurut Sugiyono (2018:148) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen. Adapun berikut ini hasil analisis regresi linier sederhana.

➤ **Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Insentif dan Kinerja Karyawan**

Jika nilai $X_1 = 0$ akan diperoleh $Y = 23,600$. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a) Kostanta sebesar 23,600, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 23,600.
- b) Koefesien regresi X_1 sebesar 0,494 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai insentif, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,494, Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel insentif akan sebesar 23,600 dan menunjukkan hasil yang positif.

regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 20,212 + 0,473 X_1$$

Keterangan :

X_1 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_1 = 0$ akan diperoleh $Y = 20,212$. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a) Kostanta sebesar 20,212, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 20,212.
- b) Koefesien regresi X_2 sebesar 0,473 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai motivasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,473, Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel motivasi akan sebesar 20,212 dan menunjukkan hasil yang positif.

➤ **Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	57	57
---	----	----

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

Sumber: data olahan spss 26.0 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar **0,713** dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Korelasi Antara Insentif, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 13,817 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df = n-k-1$ ($57 - 2 - 1 = 54$), maka didapatkan $F_{tabel} = 3,17$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,817 > 3,17$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu insentif (X_1) dan motivasi (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif, motivasi dan kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

➤ **Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel insentif diperoleh rata-rata skor 3,85 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik Skor tertinggi didapatkan pada pernyataan 6 yang berbunyi “Perusahaan memberikan insentif untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 4,37 dan pernyataan 8 yang berbunyi “Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi” dengan nilai rata-rata 4,19. Sedangkan skor terendah didapatkan pada pernyataan 3 yang berbunyi “Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan” dengan nilai rata-rata 2,84 dan pernyataan “Sistem pemberian insentif di Perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,15.

Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,600 + 0,494X_1$ artinya jika insentif meningkat satu satuan, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,494. Nilai korelasi sebesar 0,798 artinya variabel insentif dan kinerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,8% artinya penelitian ini mampu menjelaskan 42,8% sisanya ada pada variabel yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 4,262 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa “insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian Merisa Oktaria, Rinto Alexandro (2020:130) Terdapat pengaruh signifikan antara insentif dan kinerja. Hasil pengujian analisis *regresi linear* sederhana menghasilkan $Y = 7,622 + 0,772X$, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,715, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 71,5%. Hasil pengujian nilai t , diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,714 > t_{tabel} 2,101$, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Nilai $t_{hitung} 6,714 > t_{tabel} 2,101$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ACE Hardware Puri Indah

➤ **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel motivasi diperoleh rata-rata skor 3,70 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik. Skor tertinggi didapatkan pada pernyataan 6 yang berbunyi “Perusahaan mendorong karyawan agar menyelesaikan pekerjaan sendiri” dengan nilai rata-rata 4,02 dan pernyataan 1 yang berbunyi “Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya cukup untuk memenuhi kebutuhan anda” dengan nilai rata-rata 4,00. Sedangkan skor terendah didapatkan pada pernyataan 3 yang berbunyi “Jaminan kesehatan

yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup” dengan nilai rata-rata 3,28 “Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari” dengan nilai rata-rata 3.61.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,212 + 0,473X_2$ artinya jika motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,473. Nilai korelasi sebesar 0,713 artinya variabel motivasi dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,3% artinya penelitian ini mampu menjelaskan 62,3% sisanya ada pada variabel yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 4,427 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aulia Fitri Tsuraya, Jhon Fernos (2023:260) Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t-hitung sebesar $(5,051 > 2,019)$, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan t-hitung sebesar $(4,345 > 2,019)$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dio Saputra, Jhon Fernos (2023:71) dan Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, Susi Handayani (2020:44) yang menemukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di terima.

➤ Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,640 + 0,318 X_1 + 0,323 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,852 artinya variabel insentif, motivasi dan variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 13,817 > F_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang ditulis Robby Satyawan, Luis Marnisah, Muhammad Wadud (2022:232) Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 15.209 > F_{tabel} 2.8.34$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 tolak H_a diterima dan insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian di lapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat, mengenai pengaruh insentif (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Insentif (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai $t_{hitung} 4,262$ dan nilai tabel distribusi 5% 2,004, maka $t_{hitung} 4,262 > t_{tabel} 2,004$ dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0,000. Artinya insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai $t_{hitung} 4,427$ dan nilai distribusi 5% 2,004, maka $t_{hitung} 4,427 > t_{tabel} 2,004$ dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Insentif dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $F_{hitung} >$

$F_{\text{tabel}} 13,817 > 3,17$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, $0,000 < 0,05$. Artinya insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang berjumlah 57 orang. Jumlah responden yang lebih besar tentunya lebih dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, kemudian faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Atau faktor lain seperti tingkat kejenuhan responden dalam mengisi kuesioner, perasaan responden, psikologis responden.
3. Permasalahan mengenai waktu dalam proses memperoleh literasi yang sesuai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Puri Indah Mall Jakarta Barat peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dari hasil pengelolaan variabel insentif (X_1) skor terendah didapatkan pada pernyataan 3 yang berbunyi "Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan" dengan nilai rata-rata 2,84, untuk itu peneliti menyarankan agar perusahaan mengevaluasi kembali terkait insentif karyawan terutama bagi karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama, serta memberikan insentif yang sesuai dengan peraturan perusahaan agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.
2. Dari hasil pengelolaan variabel motivasi (X_2) skor terendah didapatkan pada pernyataan 3 yang berbunyi "Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup" dengan nilai rata-rata 3,28. Untuk itu peneliti menyarankan agar perusahaan perlu mengkaji ulang terkait jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan serta memberikan gaji yang cukup kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan kesehatan yang terjamin agar dapat memberikan hasil yang baik.
3. Dari hasil pengelolaan variabel kinerja karyawan (Y) skor terendah didapatkan pada pernyataan 3 yang berbunyi "Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan" dengan nilai rata-rata 3,15, untuk itu peneliti menyarankan agar perusahaan perlu mengevaluasi terhadap hasil kinerja karyawan apakah sudah memenuhi target yang telah ditetapkan serta perusahaan perlu mempertimbangkan ulang pada penetapan target kerja yang ditentukan agar karyawan dapat mencapai target dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2018. Personel Management (Manajemen
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Hadyati H, dkk. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. (Cetakan Pertama). Tangerang Selatan: Unpam Press
- Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014: 114). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kurniawan, Fajar. 2016. Gambaran Karakteristik Pada Pasien Gangguan Jiwa Skizofrenia di Instalasi Jiwa RSUD Banyumas tahun 2015. Banyumas : Fakultas Ilmu Kesehatan UMP
- Mondy, R.W., R.M. Noe, S.R. Premeaux. Human Resource Management. Edisi 8. New Jersey: Prentice Hall, 2002.
- M. Manullang (2018:2). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan. 2012, Manajemen Personalia. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2012. Pengantar Manajemen: PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.

Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 315-321.

Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer Honda Utama Putra di pangkalan bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(1), 126-137.

Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1526-1545.

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.

Satyawati, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229-234.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.

Sugiyanto, L. N., & Wanten, I. K. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Penerbit Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten 2020. Cetak Perdana.

Sugiyanto, S., & Sumantri, I. I. (2019). Peran Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Internal Atas Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 196-224.

Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2019). The Effect Karakter Eksekutif, Intensitas Modal, Dan Good Corporate Governance Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Food & Beverages Idx Tahun 2014-2018). *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).

Susilo, H., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Driver PT. Indomarco Prisma Distribution Center Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 113-121.

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.

Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 1-7.