

## PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YASMINA PILAR UTAMA UNIT KERJA KAWASAN BERIKAT NUSANTARA SBU CAKUNG

**Aldinnia Nurviani<sup>1</sup>, Feb Amni Hayati<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [aldinnianurviani@gmail.com](mailto:aldinnianurviani@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01657@unpam.ac.id](mailto:dosen01657@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of motivation and incentives on employee performance at PT Yasmina Pilar Utama, Kawasan Berikat Nusantara work unit, SBU Cakung work unit.*

**Methods.** *This research is quantitative in nature. The analysis methods used in this study include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, descriptive analysis, simple linear regression testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, t-test, and F-test. The population in this study consists of employees of PT Yasmina Pilar Utama, Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung work unit, using a saturated sample of 76 respondents.*

**Results.** *The results of this study, based on the determination coefficient, show that motivation and incentives contribute to employee performance by 0.158 or 15.8%, while the remaining 84.2% is attributed to other variables not studied.*

**Implications.** *Motivation and incentives affect employee performance; therefore, the implication of this research is that to improve employee performance, the company should re-evaluate motivation, incentives, and other factors to ensure that employees can complete their assigned tasks properly and correctly.*

**Keywords.** *Motivation; Incentive; Employee performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama unit kerja Kawasan Berikat Nusantara unit kerja SBU Cakung.

**Metode.** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Yasmina Pilar Utama unit kerja kawasan berikat nusantara SBU Cakung dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 76 responden.

**Hasil.** Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi dan Insentif mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,158 atau 15,8% sedangkan sisanya 84.2% adalah variabel lain yang tidak diteliti.

**Implikasi.** Motivasi dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara perusahaan harus mengevaluasi lagi antara motivasi, insentif ataupun hal lainnya supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dengan baik dan benar.

**Kata Kunci.** Motivasi; Insentif; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi setiap organisasi, berperan untuk perencanaan dan pelaksana berbagai kegiatan di organisasi. Berbeda dengan uang, mesin, atau material yang bersifat stabil dan dapat sepenuhnya dikendalikan, sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan berpikir dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, mereka memerlukan kompensasi dan peluang pengembangan karier agar organisasi dapat mencapai kesuksesan. Keberhasilan organisasi tak hanya bergantung pada teknologi, tetapi lebih dari individu yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kualitas hasil kerja karyawan sangat penting untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi.

Manajemen merupakan seni serta ilmu yang melibatkan penyusunan rencana, pengorganisasian, pengaturan, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja guna mencapai sasaran yang telah ditentukan (Firmansyah dan Budi, 2018:4). Manajemen perusahaan bertanggung jawab agar tetap mempertahankan Tingkat performa pegawai melalui manajemen sumber daya manusia. Setiap organisasi membutuhkan manajemen untuk mengatur pemanfaatan tenaga kerja dan sumber daya lain secara optimal untuk mencapai sasaran organisasi.

Kinerja merupakan aspek terpenting dan menarik karena memberikan manfaat yang besar. Sebuah organisasi mengharapkan karyawan bekerja dengan dedikasi penuh sama dengan kemampuan mereka guna menggapai hasil yang optimal. Tanpa kinerja dengan benar oleh semua karyawan, tujuan organisasi akan susah dicapai. Kinerja Meliputi pola pikir dan tindakan yang terfokus pada peningkatan kualitas pekerjaan secara berkelanjutan. Kinerja bisa dinilai baik merupakan kondisi juga dibutuhkan di lingkungan kerja. Seorang karyawan pasti menuju prestasi kerja yang baik jika kinerjanya memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Yasmina Pilar Utama, yang beroperasi di bidang jasa kebersihan umum dan bangunan. Perusahaan ini memiliki beberapa unit kerja, termasuk unit di kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung. Di unit kerja ini terdapat 76 karyawan. Penelitian yang dilakukan di unit kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung mengungkapkan bahwa terjadi penurunan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan laporan harian, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu satu hari seringkali memerlukan waktu dua hingga tiga hari untuk diselesaikan. Ini membuktikan kurangnya motivasi antara karyawan dalam melaksanakan kewajiban mereka. Salah satu cara agar meningkatkan motivasi karyawan ialah melalui pemberian insentif.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Motivasi

Menurut Robbins (2016:201) "Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu". Sedangkan Menurut Wibowo (2016:322) "Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan".

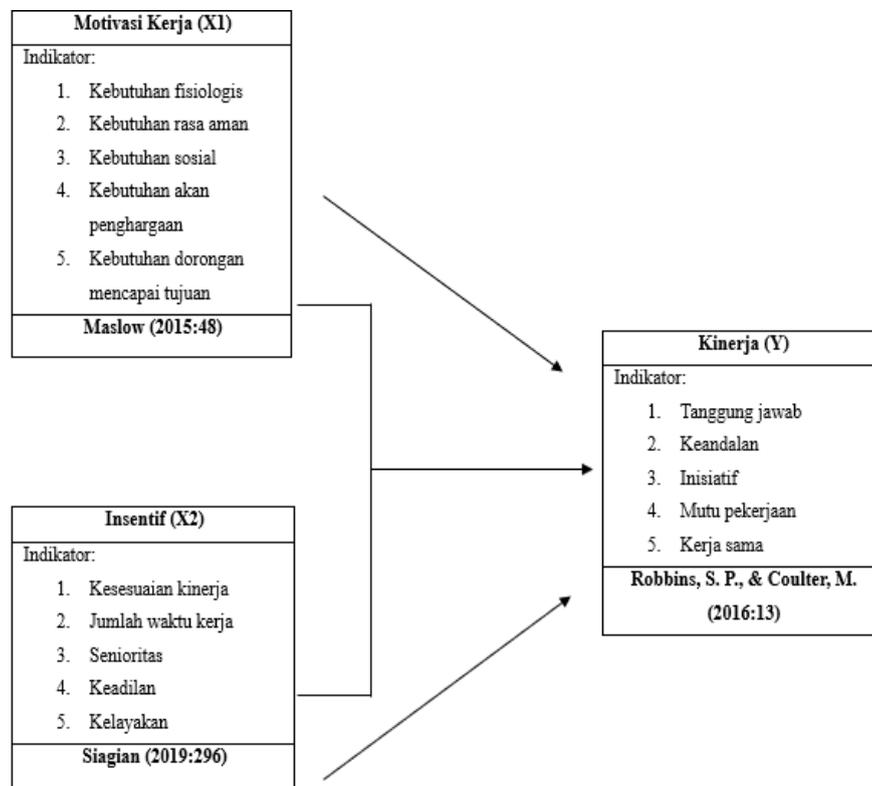
Menurut Arief Yusuf (2018:133) adalah sebagai berikut "Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu factor yang mendorong aktivitas tersebut. Factor pendorong dari seseorang perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya".

**Insentif**

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. Sedangkan Menurut Menurut Fahmi (2017: 64), insentif ialah bentuk bonus yang diberikan pada seorang karyawan karena sudah melakukan suatu pekerjaan dengan baik, baik itu secara finansial ataupun non finansial. Insentif memberikan penghargaan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. kemudian Insentif menurut Hasibuan (2016:18) pembayaran tambahan yang diberikan kepada beberapa karyawan yang intensitasnya lebih tinggi dari yang biasanya dicapai.”

**Kinerja Karyawan**

Menurut Firda (2015:618) “Kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan”. Sedangkan Menurut Rivai dkk (2015:447) “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Menurut Afandi (2018: 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Syukur (2019:4) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

Wirawan (2015:729), menjabarkan kalau hipotesis ialah jawaban yang sementara dari rumusan masalah penelitian ini, yang rumusan masalahnya ditegaskan dengan kalimat pernyataan. Inilah maksud dari sementara itu sendiri, karena berdasarkan ke relevan pada jawabannya dan tidak disertakan pada suatu fakta empiris yang akan kita peroleh dari hasil kuesioner. Jawaban dalam permasalahan ini yang akan diajukan, dan dibuktikan kebenarannya:

### **H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh uji t variabel motivasi, di mana nilai t hitung sebesar 3,236 lebih besar dari t tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang kurang dari 0,05 adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila motivasi di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, selaras dengan hasil penelitian Febrian Enriko & Tezar Arianto (2022) yang hasilnya adalah semua variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### **H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil hipotesis membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel insentif dengan membandingkan t hitung (nilai t hitung 3,062 > t tabel 1,996) dengan nilai signifikansinya 0,003 < 0,05. adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila insentif ditingkatkan maka akan meningkat kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung.

Dari hasil penelitian ini, hasilnya tidak selaras dengan penelitian Agus halim & Asriana (2022) karna peneliatian tersebut menerangkan bahwa pemberian insentif merupakan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Sedangkan pada penelitian ini, nilai signifikansi lebih besar kepada nilai motivasi daripada insentif. Nilai signifikansi motivasi sebesar 3,236 sedangkan insentif sebesar 3,062.

### **H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji statistic simultan uji yang dilakukan secara Bersama-sama antara variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan pada tabel, Anova yaitu 6,848 dengan ini diketahui f hitung 6,848. Dari hasil tersebut diperoleh nilai f hitung 6,848 > f tabel 3,12 yang artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) dan insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dikatakan variabel motivasi (X1) dan insentif (X2) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel motivasi (X1) dan insentif (X2) berpengaruh dan signifikan walaupun berkorelasi rendah. Dan penelitian ini selaras dengan penelitian Zippora et al (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Koneksi Internasional"

## 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung yang beralamat di Jl. Jawa 11 No. 6 Sukapura, Cilincing Jakarta Utara - 14140 dengan jumlah karyawan 76 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,737	0,226	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,858	0,226	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,837	0,226	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,746	0,226	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,897	0,226	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,832	0,226	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,781	0,226	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,763	0,226	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,783	0,226	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,772	0,226	Valid
Insentif				
1	Butir Pernyataan 1	0,730	0,226	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,805	0,226	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,834	0,226	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,846	0,226	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,880	0,226	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,851	0,226	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,872	0,226	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,862	0,226	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,799	0,226	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,793	0,226	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,808	0,226	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,863	0,226	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,887	0,226	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,862	0,226	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,845	0,226	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,883	0,226	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,892	0,226	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,847	0,226	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,799	0,226	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,782	0,226	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,226 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Motivas (X1)	0,938	0,600	Reliabel
Insentif (X2)	0,949	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,600	Reliabel

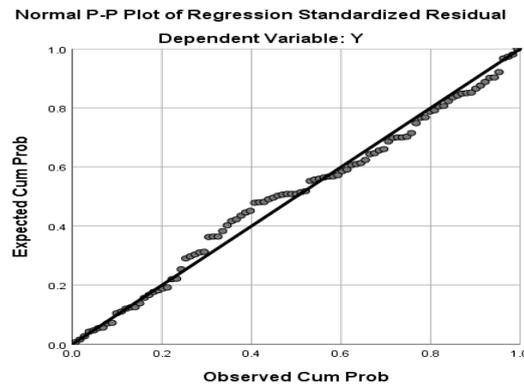
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, Tahun 2024

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

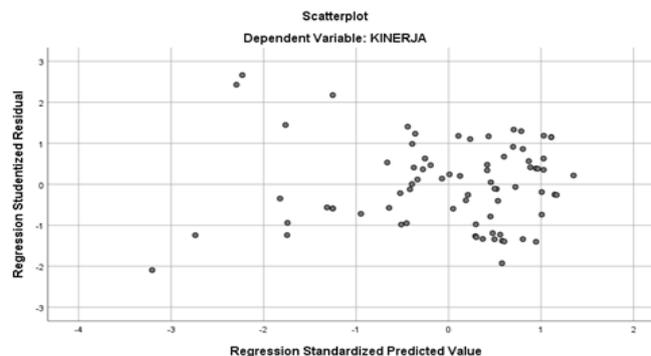
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig. Tolerance	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				VIF	
(Constant)	20,840	4,790		4,351	,000		
Motivasi	,255	,128	,246	1,987	,051	,752	1,330
Insentif	,193	,112	,213	1,716	,090	,752	1,330

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, Tahun 2024

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar angka 0 tanpa membentuk pola tertentu di atas atau di bawah garis nol. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastitas dalam model regresi

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,840	4,790		4,351	,000
Motivasi	,255	,128	,246	1,987	,051
Insentif	,193	,112	,213	1,716	,090

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 20,840 + 0,255 X_1 + 0,193X_2$ . Persamaan regresi diatas mempunyai pengertian Nilai konstanta a menunjukan nilai 20,840 artinya, kinerja karyawan (Y) walaupun tanpa adanya dipengaruhi motivasi (X1) dan insentif (X2) sudah mempunyai pengaruh 20,840. Nilai koefisien variabel motivasi (X1) adalah 0,255 bernilai positif. sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,255. Nilai koefisin variabel insentif (X2) adalah 0,193 bernilai positif. Sehingga jika insentif mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,193.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397a	,158	,135	7,355

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai koefisiensi determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,158 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Insentif (X2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja (Y) sebesar 15,8%. Sementara itu, 84,3% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian variabel Motivasi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,839	4,506		5,303	,000
Motivasi	,365	,113	,352	3,236	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah  $0,002 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3.236 > t$  tabel  $1,996$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi (X1) dan kinerja.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Variabel Insentif Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,602	3,888		6,842	,000
Insentif	,304	,099	,335	3,062	,003

i. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah  $0,002 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3.236 > t$  tabel  $1,996$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi (X1) dan kinerja.

### Uji F Simultan

**Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	741,029	2	370,515	6,848	,002 <sup>b</sup>
Residual	3949,602	73	54,104		
Total	4690,632	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif  
Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi (X1) dan insentif (X2) pada kinerja karyawan (Y) adalah  $0,002 < 0,05$  dan nilai f hitung  $6,848 > f$  tabel  $3,12$  yang artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dari variabel motivasi menghasilkan  $0,124$  atau  $12,4\%$ . Yang artinya Koefisien determinasi sebesar  $12,4\%$  yang menunjukkan bahwa variabel motivasi hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan dalam sampel yang telah diteliti.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh uji t variabel motivasi, di mana nilai t hitung sebesar  $3,236$  lebih besar dari t tabel  $1,996$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,002$ , yang kurang dari  $0,05$  adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila motivasi di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung.

#### Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dari variabel insentif menghasilkan  $0,112$  Yang artinya koefisien determinasi sebesar  $11,2\%$  termasuk katogori rendah dan menunjukkan bahwa variabel insentif pun hanya dapat menjelaskan Sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan dalam sampel yang telah diteliti.

Berdasarkan Hasil hipotesis membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel insentif dengan membandingkan t hitung (nilai t hitung  $3,062 > t$  tabel  $1,996$ ) dengan nilai signifikansinya  $0,003 < 0.05$ . adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila insentif ditingkatkan maka akan meningkat kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung.

### **Pengaruh Motivasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil dari korelasi determinasi nilai yang didapat adalah 0,158 yang berarti variabel motivasi (X1) dan insentif (X2) memiliki pengaruh kinerja sebesar 15,8%. Yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan insentif (X2) hanya saja dapat menjelaskan Sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistic simultan uji yang dilakukan secara Bersama-sama antara variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan pada tabel, Anova yaitu 6,848 dengan ini diketahui  $f$  hitung 6,848. Dari hasil tersebut diperoleh nilai  $f$  hitung  $6,848 > f$  tabel 3,12 yang artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) dan insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dikatakan variabel motivasi (X1) dan insentif (X2) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung adalah kurang nya motivasi dan insentif yang di berikan kepada karyawan. Namun, banyak faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yang harus di teliti kembali.

### **6. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier sederhana  $Y = 23,893 + 0,365 X1$ . Dan nilai korelasi sebesar 0,352 dengan nilai koefisiensi determinasi 0,124 yang memiliki pengaruh sebesar 12,4 % terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,236 > 1,996$ ) Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung.

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier sederhana  $Y = 26,602 + 0,304 X2$ . Dan nilai korelasi sebesar 0,346 dengan nilai koefisien determinasi 0,112 yang memiliki pengaruh sebesar 11,2% terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,062 > 1,886$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung.

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda  $Y = 20,840 + 0,255 X1 + 0,193 X2$ . Dan nilai korelasi sebesar 0,397 dengan nilai koefisien determinasi 0,158 yang memiliki pengaruh sebesar 15,8% terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,848 > 3,12$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Kawasan Berikat Nusantara SBU Cakung.

### Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- A. M. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian. *Bandung: CV. Pustaka Setia*, 30.
- Azis, A. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada PT Bank Mayora Area Cabang Jakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta : PT. Buku Seru*, 15.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku.
- Handoko, & T. H. (2001). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE Yogyakarta*.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2009). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, & S.P. M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Askara*.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering, Vol.5, No. 1, Juni 2019, 19-28, 4*.
- J. H., & S. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar>, 865 - 866.
- M.Si, D. N., & D. H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Klumprik,Wiyung,Kota surabaya 6022: Penerbit Media Sahabat Cendekia Pondok Martin Indah.
- Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Remaja Rosda Karya*.
- P. R. (2018). Human Capital Management. *In Media, Bogor.*, 15.
- Pambudi, W. A., Haifa, & B. Q. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Central Yamaha Jember. *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*.
- Putri, I. W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam. *PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA*, 1- 40.
- Rahmanda, F. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang). 1-9.
- Sembung, S. S., Manoppo, W. S., & Mangindaan, J. V. (2020). Motivasi Kerja terhadap Tingkat Kesejahteraan Pengrajin Gula Aren. *Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, 1, 2*.
- Swarjana S.K.M., M.P.H., Dr.PH, I. K. (2022). *Populasi - Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. BALI: Penerbit Andi.