

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH TANGKAS TRANSPORTINDO

Juliyanti¹, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

^{1, 2, 3}Universitas BSI, Jl. Perkembangan, Jakarta, Indonesia

Email: juliyanti297@gmail.com

Article History

Received: 26-06-2024

Revision: 05-07-2024

Accepted: 09-07-2024

Published: 11-07-2024

Abstract. This article aims to find out the effect of providing work incentives and work motivation on employee performance at PT. Anugerah Tangkas Transportindo. This type of research is causal associative research. The variables of this research are independent variables, namely work incentives (X1), work motivation (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). In this study, the population is only 38 people, so that all employees in the Custom Clearance division at PT. The Jakarta Transportindo Agile Award was used as a sample. The data analysis consisted of validity and reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, F test, and t test. The results of the data analysis show that the work incentive variable has a significant influence on employee performance. There is a significant influence between work motivation and employee performance. The variables of work incentives and work motivation have a simultaneous effect on employee performance. The results of the partial and simultaneous determination coefficient test, it can be concluded that the work incentive variable (X1) has a weak influence on employee performance by 28.9%. The variable of work motivation also had a weak influence on employee performance by 13.8%. Simultaneously, the variables of work incentives and work motivation had a not very strong influence on employee performance by 35.6%, meaning that there were still 64.4% variations in employee performance that were influenced by other factors.

Keywords: Work Incentives, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Variabel penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu insentif kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, jumlah populasi hanya 38 orang, sehingga seluruh karyawan pada divisi Custom Clearance di PT. Anugerah Tangkas Transportindo Jakarta dijadikan sampel. Analisis data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F, dan uji t. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel insentif kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji koefisien determinasi parsial dan simultan, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif kerja (X1) memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan sebesar 28,9%. Variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan sebesar 13,8%. Secara simultan, variabel insentif kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak terlalu kuat terhadap kinerja karyawan dengan sebesar 35,6%, artinya masih terdapat 64,4% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Insentif Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

How to Cite: Juliyanti., Asmadi, I., & Haryono, B. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 891-907. <http://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v4i3.1410>

PENDAHULUAN

Walaupun sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam memastikan keberhasilan suatu industri, tetapi sering kali terdapat sebagian kasus yang menimbulkan banyak industri yang hadapi kegagalan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kemampuan beradaptasi terhadap kemajuan teknologi dan buruknya kinerja sumber daya manusia internal. Menurut (Ajabar, 2020) “Sumber daya manusia ialah kunci pokok untuk organisasi dalam melaksanakan tujuannya”. Dalam suatu divisi pada perusahaan lingkungan kerja menjadi peranan penting untuk meningkatkan motivasi, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Upaya penyempurnaan sikap manusia selaku sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas- tugasnya bisa menjadi langkah utama guna menggapai tujuan tersebut. Dengan demikian, seluruh tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan persoalan individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda dan cara melaksanakan tugas yang berbeda-beda. Namun, jika manajer termotivasi untuk mengawasi karyawannya di tempat kerja, kinerja mereka akan meningkat. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang membangun semangat serta antusiasme kerja di seseorang. Hal ini dilakukan agar orang tersebut bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan melibatkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan (Kurnia et al., 2019).

Meskipun lingkungan kerja suatu perusahaan/instansi tidak secara langsung terlibat dalam proses kerja, namun lingkungan memberikan pengaruh besar terhadap pelaksanaan proses kerja. Pegawai memerlukan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi dengan bekerja keras dan efisien sesuai dengan tingkat kemampuannya. Motivasi juga dapat menjadi faktor pendukung tindakan seseorang yang penuh semangat untuk meraih hasil kerja yang terbaik. Selain motivasi, hal lain yang akan meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara pemberian penghargaan atau pun upah insentif atas apa yang telah dikerjakan. Dengan adanya penghargaan ini memungkinkan pegawai akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini juga bisa disebut feedback dari Perusahaan terhadap pegawai.

Alasan yang membuat penulis tertarik melaksanakan riset tentang insentif kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo ialah karena terdapatnya keluhan pegawai terikat minimnya motivasi kerja serta insentif kerja yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo.

METODE

Desain penelitian yang digunakan ialah dengan menggunakan desain penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif karena penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (dalam Susanti & Prasetya, 2021) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Dalam hal ini pengaruh antara variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y, terdapat 2 variabel bebas (*independent*) yaitu Insentif Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Jakarta pada divisi Custom Clearance yang berjumlah 38 Karyawan. Menurut Everitt & Scronal dalam buku (I Ketut Swarjana, S.K.M., M.P.H., 2022) Sampel adalah subset atau bagian terpilih dari suatu populasi yang dipilih dan diteliti melalui prosedur tertentu, dengan tujuan untuk menginvestigasi atau mempelajari karakteristik atau sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi induk. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Dr. & Sugiyono, 2022) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini sering digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, biasanya kurang dari 100 orang. Dalam penelitian ini, jumlah populasi hanya 38 orang, sehingga seluruh karyawan pada divisi Custom Clearance di PT. Anugerah Tangkas Transportindo Jakarta dijadikan sampel

Terdapat 3 Variabel pada penelitian ini, yaitu (1) variabel independen insentif kerja (x_1) dengan indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan & kelayakan (Rangkuti et al., dalam Rauuf et al., 2022), (2) variabel independen motivasi kerja (x_2) dengan indikator Fisiologis atau kebutuhan fisik, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri (Hasibuan dalam Christian & Kurniawan, 2021), (3) Variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif (mangkunegara dalam Hermawati et al., 2023). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner dan observasi. Analisis data terdiri dari:

- Uji validitas; uji validitas mendemonstrasikan ke akuratan suatu instrumen dalam mengukur masalah yang coba dipecahkan nya. Ukuran validitas adalah kuesioner, juga dikenal sebagai validitas konstruk. Suatu survei yang mencakup beberapa pertanyaan yang mengukur sesuatu dianggap valid jika setiap elemen survei berkaitan erat satu sama lain. (Ovan & Saputra, 2020). Menurut Suryono dalam (Rosita et al., 2021) Kuesioner dapat

dinyatakan valid jika hasil nilai koefisien korelasi (r hitung) setiap butir pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden dan tingkat signifikansi yang digunakan, misalnya 5% atau 0,05.

- Uji reliabilitas; pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan, yang umumnya berada pada rentang 0,5 hingga 0,7, tergantung kebutuhan penelitian. (Darma, 2021).
- Uji normalitas; terdapat beberapa metode uji normalitas yang dapat digunakan, seperti Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, P-Plot, maupun histogram. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam Uji Normalitas di antaranya:
- Uji multikolinieritas; uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hasil korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi. Tingginya korelasi antar variabel independen dapat ditentukan dengan beberapa cara, antara lain toleransi dan *variance inflasi faktor* (VIF).
- Uji heteroskedastisitas; untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan sebaliknya terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan negatif atau positif antara variabel independen dengan dependen. Berikut rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Nilai koefisien regresi X_1 : Insentif kerja
 X_2 : Motivasi kerja
 e : standard error

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t-statistik pada hakikatnya mempresentasikan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Menurut (Dr. & Sugiyono, 2022) dalam terbitan buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D menjelaskan bahwa uji koefisien

regresi secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, biasanya taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

- Bila t statistik signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Bila t statistik signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (uji F)

Menurut (Dr. & Sugiyono, 2022) dalam terbitan buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D menjelaskan tujuan Uji Koefisien Regresi secara simultan atau uji F digunakan untuk melihat antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, biasanya taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan Keputusan :

- Apabila sig F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh atau berimplikasi signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila sig F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima, berarti variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Dr. & Sugiyono, 2022) dalam terbitan buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D mengidentifikasi Koefisien determinasi (R^2) sebagai alat ukur yang menunjukkan besaran kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, menunjukkan bahwa model semakin baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, R^2 mengindikasikan persentase perubahan dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi. Semakin besar nilai R^2 , semakin tinggi proporsi variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 , semakin rendah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi (R^2) dapat membantu peneliti untuk mengevaluasi ketepatan model regresi yang digunakan dan memahami seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian yang dilakukan

HASIL

Hasil Uji Validitas

Variabel Insentif Kerja

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan korelasi karl person *product moment*. Penelitian ini menggunakan sampel (N) 38 orang.

Tabel 1. Hasil uji validitas insentif kerja (X1)

No. Butir Soal	R.hitung	R.tabel dengan sig 5%	Keputusa n
X1.1	0.516	0.329	Valid
X1.2	0.352	0.329	Valid
X1.3	0.594	0.329	Valid
X1.4	0.815	0.329	Valid
X1.5	0.402	0.329	Valid
X1.6	0.530	0.329	Valid
X1.7	0.463	0.329	Valid
X1.8	0.592	0.329	Valid
X1.9	0.372	0.329	Valid
X1.10	0.622	0.329	Valid

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari hasil penelitian kepada 38 responden dengan 10 pertanyaan , ternyata semua pertanyaan dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas dari tabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas motivasi kerja (X2)

No. Butir Soal	R.hitung	R.tabel dengan sig 5%	Keputusan
X2.1	0.486	0.329	Valid
X2.2	0.454	0.329	Valid
X2.3	0.524	0.329	Valid
X2.4	0.451	0.329	Valid
X2.5	0.392	0.329	Valid
X2.6	0.666	0.329	Valid
X2.7	0.841	0.329	Valid
X2.8	0.505	0.329	Valid
X2.9	0.541	0.329	Valid
X2.10	0.459	0.329	Valid

Sumber: Data Primer diolah peneliti, (2024)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan kepada 38 responden dengan 10 pertanyaan, seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y)

No. Butir Soal	R.hitung	R.tabel dengan sig 5%	Keputusan
Y.1	0.348	0.329	Valid
Y.2	0.797	0.329	Valid
Y.3	0.425	0.329	Valid
Y.4	0.457	0.329	Valid
Y.5	0.434	0.329	Valid
Y.6	0.575	0.329	Valid
Y.7	0.726	0.329	Valid
Y.8	0.573	0.329	Valid
Y.9	0.612	0.329	Valid
Y.10	0.642	0.329	Valid

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian, digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji reliabilitas kuesioner

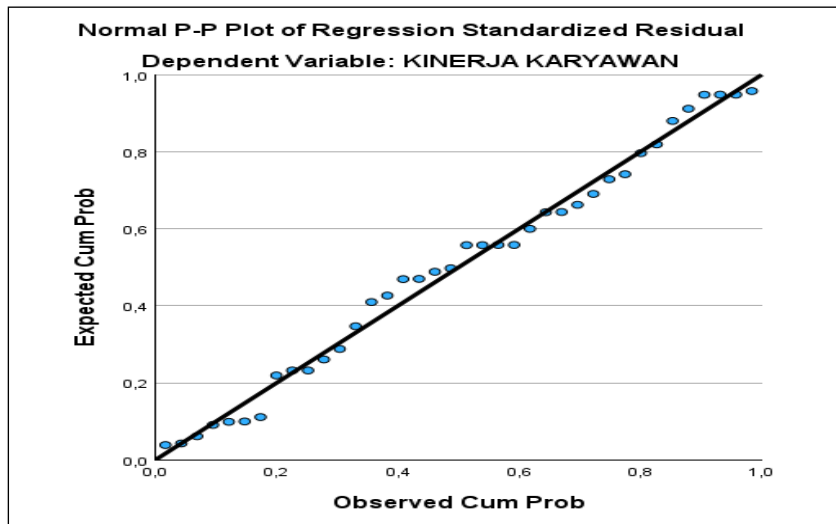
Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keputusan
Insentif Kerja (X1)	0,720	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,717	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,770	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah reliabel atau konsisten, sehingga dapat diandalkan untuk mengumpulkan data.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik P-Plot. Pada grafik P-Plot, titik-titik data akan tergambar mengikuti garis diagonal jika data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik P-plot

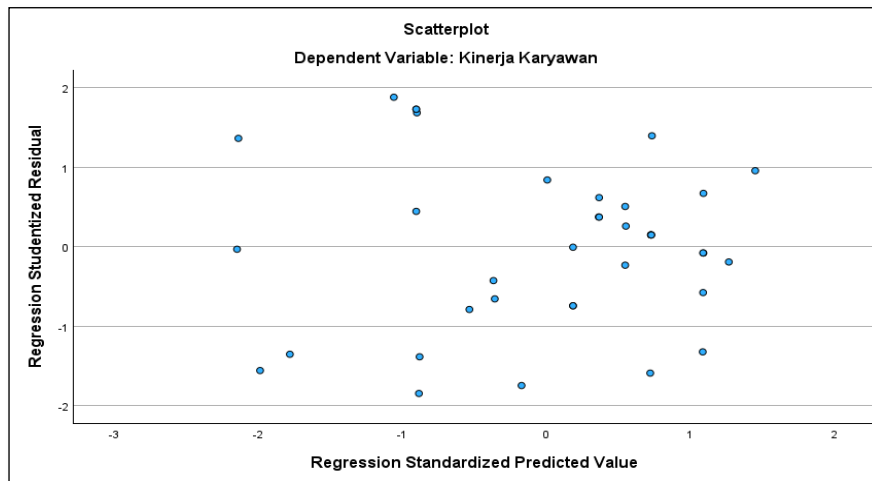
Berdasarkan grafik gambar di atas, Garis diagonal pada grafik P-Plot merepresentasikan distribusi normal. Dimana titik butir data mengikuti atau berdekatan dengan garis diagonal tersebut, menunjukkan bahwa pola distribusi data mendekati distribusi normal. Maka grafik diatas memberi gambaran bahwa asumsi normalitas terpenuhi pada data penelitian. Hal ini berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil penelitian dan uji normalitas data menggunakan uji One- Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh hasil seperti pada output berikut:

Tabel 5. Hasil uji kolmogorov

N		38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,02019186	
Most Extreme Differences	Absolute	,080	
	Positive	,080	
	Negative	-,074	
Test Statistic		,080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,784	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,773
		Upper Bound	,794

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal yaitu $0,200 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil uji scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, dapat dilihat bahwa pola penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik tersebut tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak adanya pola yang jelas dalam penyebaran titik-titik pada scatterplot mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka estimasi koefisien regresi yang dihasilkan akan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), sehingga dapat digunakan untuk pengambilan kesimpulan yang valid.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya gejala multikolinearitas pada model regresi dapat ditentukan dengan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel independen. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,863	10,409		,371	,713		
Insentif Kerja	,453	,169	,383	2,670	,011	,995	1,005
Motivasi Kerja	,458	,165	,398	2,779	,009	,995	1,005

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan nilai tolerance masing- masing dari variabel X1 dan X2 sebesar $0.995 > 0,1$ dan nilai VIF $1.005 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya Multikolinearitas. Dengan demikian, asumsi normalitas, heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada hasil perolehan data yang telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa insentif kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo. Adapun tabel hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji analisis regresi linier berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,863	10,409		,371	,713
	INSENTIF KERJA	,453	,169	,383	2,670	,011
	MOTIVASI KERJA	,458	,165	,398	2,779	,009

Berdasarkan hasil tabel di atas hasil analisis regresi linier berganda maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 3.863 + 0.453 + 0.458$$

Persamaan di atas dapat dilakukan analisis mengenai besarnya masing – masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu :

- Nilai a = 3,863 merupakan nilai konstanta, yang menunjukkan keadaan kinerja karyawan saat variabel independen (x1 dan x2) belum mempengaruhinya. Artinya, jika tidak ada variabel independen yang mempengaruhi, maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan dan tetap berada pada nilai 3,863.
- b1 = (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,453 , menunjukkan bahwa variabel insentif kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (y), yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel insentif kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,453, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b2 = Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif kerja (x2) adalah sebesar 0,458. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan (y). Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada variabel insentif kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,458, dengan asumsi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (insentif kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dilakukan uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara individual. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (insentif kerja dan motivasi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun hasil uji t yang disajikan dalam output sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,863	10,409		,371	,713
	INSENTIF KERJA	,453	,169	,383	2,670	,011
	MOTIVASI KERJA	,458	,165	,398	2,779	,009

Berdasarkan Uji Parsial pada output diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pengaruh X1 terhadap Y; diketahui nilai t hitung $2,670 > 2,030$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Insentif kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
- Pengaruh X2 terhadap Y; diketahui nilai t hitung $2,779 > 2,030$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Insentif kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,403	2	118,701	6,948	,003 ^b
	Residual	597,992	35	17,085		
	Total	835,395	37			

Diketahui nilai sig 0,003 < 0,05 dan nilai F Hitung 6,948 > 3,26, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial (*partial coefficient of determination*) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau sumbangan dari masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. pengaruh insentif kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.270	4.06116

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.289 atau 28,9% yang mana menunjukkan bahwa variabel Insentif kerja (X1) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi parsial X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.138	.114	4.47157

Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.138 atau 13,8% yang mana menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Adapun hasil dari uji koefisien determinasi simultan dibawah ini:

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.319	3.92115

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.356 atau 35,6% yang mana menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang kuat antara variabel insentif kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan disini.

DISKUSI

Pengaruh Insentif Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (variabel independen) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,779 (lebih besar dari ttabel 2,030) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 (kurang dari 0,05). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (variabel independen) secara parsial memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (variabel dependen). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan "motivasi kerja (variabel independen) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (variabel dependent)" diterima, namun hipotesis bahwa "motivasi kerja (variabel independen) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (variabel dependent)" diterima. Hipotesis (H0) ditolak karena menyatakan Motivasi kerja (variabel independen) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,779 yang lebih besar dari t tabel 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,10. Meskipun nilai signifikansi berada di atas 0,05, tetapi masih berada dalam batas toleransi 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Motivasi kerja (X2)

memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan 'motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)' diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan 'motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)' ditolak.

Pengaruh Insentif Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $6,948 > 3,26$ dan nilai signifikansi nya $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh variabel terkaitnya 0.356 yang artinya sebesar 35,6% dari nilai insentif kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (y). sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka Kesimpulan yang didapat sebagai berikut bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Insentif Kerja (variabel bebas) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Insentif Kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan 'insentif kerja (variabel bebas) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (variabel terikat)' diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan 'Insentif Kerja (variabel bebas) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel terikat)' ditolak. Implikasi praktis dari temuan ini adalah, jika PT. Anugerah Tangkas Transportindo ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan dan memprioritaskan pemberian Insentif Kerja yang sesuai dan memadai bagi karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan organisasi. Hasil uji motivasi kerja (variabel bebas) memiliki pengaruh sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam arti peningkatan Motivasi kerja menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, maka memperhatikan sejauh mana karyawan mendapatkan dorongan motivasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan Kinerja karyawan

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dikhususkan pada bagian Custom Clearance pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo dengan jumlah populasi 38 orang

dan sampel menggunakan semua populasi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara Insentif kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo. Berdasarkan hasil dari penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel insentif kerja (X1) sebesar 2.670 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.030 dengan tingkat signifikansi 0.11, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perusahaan perlu memperhatikan dan mengoptimalkan sistem pemberian insentif kerja sebagai salah satu strategi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2.779, lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2.030 dengan tingkat signifikansi 0.09, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang kuat dari karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
- Variabel insentif kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, variabel insentif kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak.
- Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial dan simultan, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif kerja (X1) memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 28,9%, sedangkan variabel motivasi kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 13,8%. Secara simultan, variabel insentif kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang tidak terlalu kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi simultan sebesar 35,6%, artinya masih terdapat 64,4% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Adhi Kusumastuti, P. ., Ahmad Mustamil Khoiron, M. P., & Taofan Ali Achmadi, M. P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Vol. 05, No. 01, Januari 2023: Hlm 195-201*.
- Asnawi, melan angriani. (2019). *kinerja karyawan perseroan terbatas: studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*.
- Besti Lilyana, Yusa, V. De, & Irma Yutami. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, 5*.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.)*. Wiley.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021 Pengaruh*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sedehana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*.
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Maulana, M. K. Z., & Febriyanto, B. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment Volume 5 (1): 71-88, Juni 2021 Available at [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Jnfc](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Jnfc), 5*.
- Dewi, S., & P, E. N. A. R. (2023). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan(Studi Padapt. Satriaprimajayanusantara Handil Muara Jawa)*. Vol. 22 No. 2 (2022). <https://doi.org/https://doi.org/10.53640/jemi.v22i2.1127>
- Dr., P., & Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia*. 27.
- Fitriani, D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Volume 3, Issue 2, Juli 2022 E-ISSN: 2716- 375X, P-ISSN: 2716-3768 Available Online: [Https://Dinastirev.Org/JMPISPage](https://Dinastirev.Org/JMPISPage) 981 DOI: [Https://Doi.Org/10.38035/Jmpis.V3i2Received:5Oktober](https://Doi.Org/10.38035/Jmpis.V3i2Received:5Oktober) 2022, Revised: 27Oktober2022, Publish: 9November 2022 pengaruh Kompetensi, Motivasi. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>*
- Hermawati, A., Rosita, R., Fatmawati, E., Nasrul, H. W., Wibowo, T. S., & Ali, S. (2023). The Work Spirit Of Mediator Employees: The Influence Of Compensation And Work Environment On The Performance Of Employees At Nusantara Logistics Higher Education. *Jurnal Aplikasi MANAJEMEN*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.06>
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat), 10*.
- I Ketut Swarjana, S.K.M., M.P.H., D. P. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*.

- Indrawan, M. G., Raymond, & Siregar, D. L. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam. *Jurnal EKOBISTEK* , Vol.10, No. 2. April 2021, Hal 81-87, .
- Ivan, O., & Alimuddin, R. (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*.
- Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan di Indonesia N Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p77-93>
- Maftuhah, A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Peningkatan Jumlah Nasabah Pada Produk Tabungan Emas Pt Pegadaian Syariah Unit Burneh Bangkalan. *Thesis// Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Hikmah Bangkalan*.
- Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera JAYA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (M. A. Susanto (ed.)).
- Ovan, & Saputra, A. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (ansari aleh Ahmar (ed.)).
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika ANALISIS*.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tex Tile I Sragen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial*. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Setiawan, pradikta andhika. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Berdasarkan Latar Belakang Pekerja*.
- Sumadinata, R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh motivasi Kerja Dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Ekajaya Logistik INDONESIA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Vol. 05, No. 03, Juli 2023 : Hlm 716 - 721*.
- Susanti, F., & Prasetya, D. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bfi Finance Indonesia Tbk Bsd – Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, volume 1*
- Tanjung, B. J., & Nafis, N. (2023). Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life. *Jurnal Mahasiswa Vol.5, No.1 Maret 2023*.