

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, kegiatan operasional di dalam perusahaan akan dapat terhambat. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai metode, seperti penilaian kinerja, evaluasi hasil kerja, dan lain sebagainya. Dengan menilai kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui kualitas dan produktivitas karyawan, serta dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya kinerja bagi karyawan dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan. Karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan, dan diberi penghargaan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan mengalami penurunan jabatan. Agar dapat mencapai kinerja yang optimal, diperlukan peningkatan kerja yang efektif dan pemanfaatan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dalam Busro (2020;88) kinerja yaitu kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil sedari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan sangatlah perlu, karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang

diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017:105). Kinerja sendiri adalah hasil kerja karyawan yang diukur dengan menggunakan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen yang tepat diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, terutama dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada prinsipnya, masalah kinerja karyawan berhubungan dengan terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan. Ada kalanya karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan akan merasa puas dalam pekerjaannya dan hal ini bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, dalam beberapa kasus, peningkatan atau stabilnya kinerja karyawan bisa mendorong perusahaan untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya secara otomatis. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar karyawannya mampu bekerja lebih baik lagi. Salah satu faktor pendorongnya yaitu berupa pemberian insentif.

Pemberian insentif kepada karyawan sangatlah penting dalam merangsang untuk melakukan pekerjaan melebihi standar yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pimpinan kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kepuasan menerima insentif dipercaya dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif dapat berupa uang, barang atau penghargaan. Karyawan yang diberi insentif akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja perusahaan juga meningkat. Apabila pihak manajemen perusahaan memberikan insentif secara adil dan tepat, hal tersebut dapat memberikan dorongan kerja yang dapat mempengaruhi

motivasi kerja karyawan untuk semakin semangat melaksanakan tugasnya dan benar-benar melaksanakan tugas sesuai dengan *job desc* masing-masing. Jadi dapat diartikan, insentif adalah salah satu sarana pemicu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik kedepannya. Selain itu, motivasi yang baik dapat membantu karyawan untuk tetap fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga membawa dampak positif bagi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, insentif dan motivasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan.

Setiap karyawan memiliki kemampuan dan persepsi yang berbeda terhadap pekerjaannya. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka adalah suatu beban yang berat yang harus mereka hadapi, sedangkan yang lain melihat pekerjaan sebagai suatu kesempatan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Sikap dan perilaku yang diperlihatkan karyawan menentukan seberapa besar motivasi kerja yang diberikan perusahaan. Semakin besar motivasi yang diberikan, maka semakin besar pula karyawan termotivasi dalam pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2019:305) motivasi yaitu keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja bisa datang dari pihak internal dan eksternal. Dari pihak internal yaitu diri sendiri, seperti termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya supaya cepat pulang, menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan lembur, mendapatkan penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan pihak eksternal yaitu motivasi dari lingkungan kerjanya seperti teman-teman kerja

ataupun pimpinannya. Lingkungan kerja di mana mereka bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan beban psikologis dan fisik tambahan pada karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif atau negatif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan kualitas perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Tiap pekerja pasti mempunyai tingkat insentif dan motivasi yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara V kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau di bawah naungan Kementerian BUMN, yang memiliki fokus utama pada pengembangan perkebunan kelapa sawit sebagai bisnisnya. Dalam mengelola usahanya, PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau membutuhkan banyak tenaga kerja untuk kegiatan operasionalnya. Salah satu insentif dalam PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau terdapat istilah premi yaitu bayaran tambahan untuk kerja yang sudah melebihi standar. Standar yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu :

1. Standar pada karyawan administrasi yaitu karyawan yang sudah melewati batas jam kerja yaitu 7 jam per harinya berhak mendapatkan premi yang bayarannya akan dikalikan sesuai dengan tingkat golongan karyawan.

2. Standar pada karyawan di bagian produksi seperti pemanen yang memiliki target atau basis per harinya 900 kg, jika melewati basis tersebut berhak mendapatkan premi yang bayarannya akan dikalikan sesuai jumlah yang melebihi basis dengan harga per kg yang sudah ditentukan perusahaan.

Adapun pemberian premi dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Daftar Premi yang Didapatkan Karyawan Per Desember 2022

No	Premi	Karyawan	Presentase
1.	0 – 1.000.000	173	61%
2.	1.000.001 – 2.000.000	31	11%
3.	2.000.001 – 3.000.000	56	20%
4.	3.000.001 – 4.000.000	15	5%
5.	4.000.001 – 5.000.000	4	1%
6.	5.000.001 – 6.000.000	2	1%
7.	6.000.001 – 7.000.000	0	0%
8.	7.000.001 – 8.000.000	1	1%
Jumlah		282	100%

Sumber : Data yang diolah dari PTPN V Kebun Sei Galuh

Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan premi terendah sebanyak 173 orang dan karyawan yang mendapatkan premi tertinggi hanya ada 1 orang.

Setelah dilakukan pengamatan langsung, ditemukan bahwa insentif yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau kepada karyawan belum merata. Hal ini mengakibatkan pelaksanaan insentif dalam setahun tidak konsisten dan tidak semua karyawan mendapatkan insentif. Selain itu, besaran insentif yang diberikan pada setiap karyawan juga berbeda-beda. Selain insentif, penyebab rendahnya kinerja karyawan juga datang dari kurangnya motivasi kerja karyawan dan hal lainnya. Berikut survey langsung yang dilakukan peneliti untuk

mengetahui apa yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 2
Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan dari 30 Responden Bagian Personalia Januari 2023

No	Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Karyawan	Presentase
1.	Insentif Kerja	12	40%
2.	Motivasi Kerja	9	30%
3.	Beban Kerja	6	17%
4.	Konflik Kerja	3	13%
Total		30	100%

Sumber : Hasil survei 30 karyawan personalia PTPN V Kebun Sei Galuh

Survey yang dilakukan pada bulan Januari 2023 dengan melibatkan 30 responden karyawan personalia yang mengalami penurunan kinerja dalam pekerjaan mereka. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja mereka. Masing-masing responden menyampaikan 1 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, insentif kerja menduduki posisi teratas dengan 12 jawaban, kemudian motivasi kerja menduduki posisi kedua dengan 9 jawaban. Hasil survey menunjukkan bahwa insentif kerja dan motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan masalah tersebut, salah satu cara menanggulangnya selain memberikan insentif adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana insentif dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh. Judul penelitian yang dipilih adalah **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG, RIAU”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.
3. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta sarana penerapan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan membawa dampak positif pada hubungan perusahaan dengan karyawan sebagai referensi dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan insentif dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan kedepannya.

3. Bagi Universitas

Sebagai tambahan literasi kepustakaan kampus di bidang SDM khususnya insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Manajer yang baik pada sebuah perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya baik dari segi kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kualitas karyawan. Kualitas karyawan bisa dilihat dari pekerjaannya. Karyawan yang berkualitas harus diberi perbedaan dan diberi *reward*, contohnya seperti memberikan insentif.

Menurut Mangkunegara dalam Sihombing dkk (2015:117) insentif merupakan “penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi”.

Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan bahwa insentif merupakan “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.

Menurut Rochmad dkk dalam Alvino dan Maya (2020:213) mendefinisikan insentif yaitu, sistem pemberian balas jasa yang dihubungkan dengan kinerja yang bersifat materiil dan non materiil yang dapat memberikan motivasi kerja atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan insentif merupakan tanda balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang hasil kerjanya meningkat dan telah berkontribusi lebih pada perusahaan sehingga target yang telah ditentukan dapat terlaksana. Menurut Sari dan Sitohang (2019:5)

pada prinsipnya pemberian insentif dapat menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

2.1.2 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif (Sihombing dkk, 2015:117) yaitu:

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Indikator Insentif

Menurut Sarwoto dalam Yusuf dan Adam (2017:85), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

- 1) Insentif Material Adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:
 - a. Insentif dalam bentuk uang:
 - 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - a) Pensiun
Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
 - b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial
Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:
 1. Pembuatan rumah dinas
 2. Pengobatan secara cuma-cuma
 3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
 4. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
 5. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 6. Biaya pindah
 7. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
 8. Dan lain-lain.
- 2) Insentif Non Material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
 - 1) Pemberian gelar (title) secara resmi
 - 2) Pemberian tanda jasa atau medali
 - 3) Pemberian piagam penghargaan
 - 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi di depan umum maupun secara pribadi
 - 5) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
 - 6) Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
 - 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
 - 8) Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan di taman makam pahlawan
 - 9) Dan lain-lain.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kerja merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab pemimpin perusahaan agar karyawannya mau bekerja dengan baik. Motivasi yang baik akan dapat membawa pengaruh positif bagi suatu perusahaan. Motivasi yaitu suatu kondisi yang dapat mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas yang berlangsung secara sadar (Alvino dan Maya, 2020:213).

Menurut Winardi dalam Suaiba dkk (2021:1547) motivasi yaitu sebuah konteks organisasi merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri. Menurut Husein hakikat dari motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan (Tannady, 2017:190).

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2017:143) motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang ada di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan melakukan aktivitas kerja guna untuk mendapatkan apa yang diinginkannya sehingga tujuan perusahaan juga dapat terlaksana dengan baik. Faktor pendorong dari seseorang menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) yaitu guna melakukan suatu kegiatan tertentu

yang pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan-kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi lima kebutuhan menurut teori Maslow dalam Tannady (2017:192-194) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological)
Kebutuhan ini berada pada tingkat bawah pertama yaitu kebutuhan primer seperti air, makan, pakaian, tempat tinggal dan lain-lain yang harus terlebih dahulu terpenuhi untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan rasa aman (security or safety)
Kebutuhan ini berada pada tingkat kedua yaitu seseorang mencari tempat untuk keselamatan dan keamanan seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi jiwa, alat perlindungan diri, lingkungan yang tidak terancam bahaya dan lainnya.
3. Kebutuhan hubungan sosial (social)
Kebutuhan ini berada pada tingkat ketiga yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi seperti kasih sayang, dihargai, pertemanan dan lainnya
4. Kebutuhan pengakuan (esteem)
Kebutuhan ini berada pada tingkat keempat yaitu kebutuhan dihargai dan mendapatkan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)
Kebutuhan ini berada pada tingkat teratas kelima yaitu keinginan seseorang untuk memperlihatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga lebih unggul dari yang lainnya.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Berikut beberapa tujuan dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:146)

yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik di perusahaan
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3 Indikator Motivasi kerja

Kebutuhan-kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi lima kebutuhan menurut teori Maslow dalam Tannady (2017:192-194) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological)
Kebutuhan ini berada pada tingkat bawah pertama yaitu kebutuhan primer seperti air, makan, pakaian, tempat tinggal dan lain-lain yang harus terlebih dahulu terpenuhi untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan rasa aman (security or safety)
Kebutuhan ini berada pada tingkat kedua yaitu seseorang mencari tempat untuk keselamatan dan keamanan seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi jiwa, alat perlindungan diri, lingkungan yang tidak terancam bahaya dan lainnya.
3. Kebutuhan hubungan sosial (social)
Kebutuhan ini berada pada tingkat ketiga yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi seperti kasih sayang, dihargai, pertemanan dan lainnya
4. Kebutuhan pengakuan (esteem)
Kebutuhan ini berada pada tingkat keempat yaitu kebutuhan dihargai dan mendapatkan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)
Kebutuhan ini berada pada tingkat teratas kelima yaitu keinginan seseorang untuk memperlihatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga lebih unggul dari yang lainnya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Peran setiap divisi manajemen sesuai dengan *job descnya* sangat diperlukan dalam mengelola aktivitas yang ada di perusahaan. Ketika semua manajemen dapat bekerja sama dan bertanggung jawab dalam mengelola per divisinya maka akan mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Faktor kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengoperasionalkan kegiatan bisnisnya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu peran pihak manajemen perlu memikirkan strategi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja menurut Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama periode tertentu seperti, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Veithzal dalam Bintoro dan Daryanto (2017:108) kinerja yaitu perilaku nyata seseorang yang disebut sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Soelaiman Sukmalana dalam Tannady (2017:153) kinerja yaitu suatu hal yang dikerjakan dan dihasilkan dimana hasil akhirnya seperti produk atau jasa dalam seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109-110) yaitu :

1. Fasilitas Kantor
Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja.
2. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.
3. Prioritas Kerja
Memberikan prioritas kerja yang jelas, karyawan akan merasa kebingungan jika pimpinan memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan

skala prioritas yang jelas dan memberikan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan.

4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik mampu mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Memberikan dukungan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, serta mengajak karyawan terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan. Pimpinan juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat pimpinan membutuhkan skill tersebut maka bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins

dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107-108) :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Penelitian terdahulu juga digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi penulis yang didasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut :

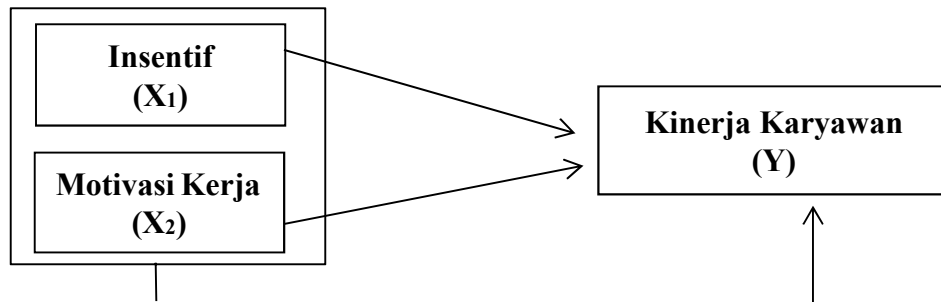
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Skala
1.	Eli Ernawati (2019)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Cabanng Cibitung	Insentif (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y)	Insentif kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai t hitung variabel insentif kerja (X_1) lebih besar dari t tabel ($3,963 > 1,69236$) dengan nilai signifikan di atas 0,05 yaitu 0,343. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X_2) lebih besar dari nilai t tabel ($2,236 > 1,69236$) dengan signifikan di atas 0,05 yaitu 0,815. nilai F hitung $4,058 > 3,28$ F tabel dengan nilai signifikan sebesar 0,359 sehingga lebih besar dari probabilitas 0,05.
2.	Rochmat, K. B, dkk (2013)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/ Agen AJB Bumiputera 1912	Insentif (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y)	Variabel insentif materiil mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0,278 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,157.

		Kantor Cabang Batu)		Variabel insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0,265 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,145. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,348 terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,452 dan variabel insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,418.
3.	Rusda Khairati (2013)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	Insentif (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y)	Insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang dapat diketahui dari hasil uji regresi yang mendapatkan nilai p value 0,019 (lebih kecil dari 0,05) dan besarnya kontribusi Insentif sebesar 13,69%. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang dapat diketahui dari hasil uji regresi yang mendapatkan nilai p value 0,045 (lebih kecil dari 0,05) dan besarnya kontribusi motivasi kerja sebesar 10,17%.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel, yaitu variabel independen (X) merupakan variabel bebas yang memberikan pengaruh, dan variabel dependen (Y) variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi. Dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan Insentif sebagai variabel (X_1), Motivasi Kerja sebagai variabel (X_2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Berdasarkan penjelasan teori yang dijelaskan mengenai pemberian Insentif serta teori tentang motivasi kerja, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual seperti gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Insentif

H_0 : Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau

H_1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

2. Motivasi Kerja

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

3. Insentif dan Motivasi Kerja

H_0 : Insentif dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

H_1 : Insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh di Desa Pantai Cermin, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan waktu penelitian direncanakan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Kegiatan										
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1.	Pengajuan Judul	■										
2.	Acc Judul	■										
3.	Penyusunan Proposal		■	■	■							
4.	Bimbingan Proposal					■	■					
5.	Seminar Proposal						■					
6.	Revisi Proposal							■	■	■		
7.	Pengumpulan Data							■	■	■		
8.	Pengolahan Data dan Analisis Data										■	

9.	Bimbingan Skripsi											
10.	Periksa Buku											
11.	Penggandaan dan Tanda Tangan											
12.	Ujian Meja Hijau											

3.3 Variabel dan Skala Pengukuran

3.3.1 Variabel Bebas atau *Independent*

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu (Martono, 2016:61). Variabel ini disimbolkan dengan variabel “X”

X_1 : Insentif

X_2 : Motivasi

3.3.2 Variabel Terikat atau *Dependent*

Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (Martono, 2016:61). Variabel ini disimbolkan dengan variabel “Y”.

Y : Kinerja

3.3.3 Skala Pengukuran Data

Teknik skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala Likert. Menurut Noor (2011:128) skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Berikut contoh tabel skala likert:

Tabel 3. 2
Skala Pengukuran Likert

No	Skala Likert	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (STS)	5

Sumber : Noor (2011)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Martono, 2016:76). Adapun jumlah karyawan aktif per Desember 2022 di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau sebanyak 282 orang yang dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3. 3
Karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh Per Desember 2022

No	Kategori Karyawan	Jumlah
1.	Karyawan Pimpinan	8
2.	Karyawan Pelaksana	165
3.	KNG (Karyawan Non Golongan)	26
4.	PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)	83
Total		282

Sumber : PTPN V Kebun Sei Galuh

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri keadaan tertentu yang akan diteliti (Martono, 2016:76). Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan teori Slovin. Teori Slovin adalah metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan dalam suatu penelitian berdasarkan ukuran populasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan yang tidak bisa ditolerir sebesar 10%.

$$n = \frac{282}{1+282(10\%)^2}$$

$$n = \frac{282}{1+282(0,01)}$$

$$n = \frac{282}{1+2,82}$$

$$n = \frac{282}{3,82} = 73,82$$

n = 73,82 => dibulatkan menjadi 74 orang.

Maka jumlah sampel (n) yang diambil adalah 74, jadi peneliti mengambil sampel 74 orang untuk mewakili populasi yang ada.

Sedangkan jumlah sampel dari masing-masing kategori karyawan dapat dihitung dengan rumus *stratified random sampling* yaitu bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen, dengan rumus:

$$n.s.i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

N = Total populasi

n = Total sampel

N_i = Populasi dari setiap produk

n.s.i = sampel dari setiap produk

Tabel 3. 4
Jumlah Sampel Karyawan Per Desember 2022

No	Kategori Karyawan	Populasi
1.	Karyawan Pimpinan	8/282x74= 2 orang
2.	Karyawan Pelaksana	165/282x74= 43 orang
3.	KNG (Karyawan Non Golongan)	26/282x74= 7 orang
4.	PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)	83/282x74= 22 orang
Total		74 orang

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dari kategori karyawan pimpinan sebanyak 2 orang, karyawan pelaksana sebanyak 43 orang, KNG sebanyak 7 orang dan PKWT sebanyak 22 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diberikan kepada 74 karyawan yang bekerja dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

2. Studi Kepustakaan

Untuk melakukan penelitian ini, diperlukan pengumpulan artikel-artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang terkait. Hal ini dapat dilakukan dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan topik penelitian dan mengevaluasi relevansinya terhadap tujuan penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah aspek penting dalam penelitian yang menjelaskan cara mengukur atau menentukan variabel tertentu secara konkret dan terukur. Definisi operasional biasanya digunakan dalam penelitian kuantitatif dan merupakan langkah penting dalam memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Definisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Insentif (X ₁)	Insentif merupakan tanda balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan	1. Insentif material 2. Insentif non material	Likert

		atas pencapaiannya melebihi target yang ditentukan.		
2.	Motivasi (X ₂)	Motivasi merupakan dorongan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan untuk semakin semangat dan sungguh-sungguh mengerjakan tugasnya demi tercapainya tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	Likert

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa item-item atau pertanyaan dalam alat ukur tersebut memang benar-benar mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan, serta untuk menilai apakah hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan dan bermanfaat untuk memenuhi tujuan penelitian. Uji validitas biasanya dilakukan pada tahap awal penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menghasilkan data yang valid. Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian validitas data menggunakan aplikasi bernama SPSS Versi 25 for Windows sebagai alat bantu. SPSS adalah program aplikasi

yang berguna untuk melakukan analisis statistik pada data penelitian. Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, (pada taraf signifikansi 5% atau (0,05) maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, (pada taraf signifikansi 5% atau (0,05) maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi suatu instrumen pengukur. Konsistensi ini dapat terbukti jika hasil pengukuran yang diulang menggunakan instrumen yang sama dan hasilnya tetap sama. Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sampel data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat membantu untuk mengevaluasi apakah nilai residu atau perbedaan antara data yang diamati dengan nilai yang diharapkan secara teoritis juga memiliki distribusi normal. Jika nilai residu atau perbedaan antara data dan nilai yang diharapkan memiliki distribusi normal, maka model atau metode yang digunakan untuk menghasilkan nilai

tersebut dianggap sesuai. Namun, jika distribusi tidak normal, maka model atau metode yang digunakan mungkin tidak sesuai dan perlu dievaluasi lebih lanjut. Normalitas dapat diketahui dengan menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Uji ini juga dapat diketahui melalui grafik histogram yang berbentuk seperti lonceng dan P-P Plot mengikuti pola garis diagonalnya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terjadi perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier atau korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika ada dua atau lebih variabel bebas yang saling berkorelasi secara kuat, yang dapat menyebabkan masalah dalam model regresi. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni :

1. $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
2. $Tolerance \geq 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

3.8.4 Regresi Linier Berganda

Analisis statistik regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh insentif (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif

X_2 = Motivasi Kerja

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan menganggap yang lain konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

- 1) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya insentif dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya insentif dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji f digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1, X_2) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni : Insentif (X_1), Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan :

- 1) Apabila $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya insentif dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya insentif dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.9.3 Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (insentif dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Nilai koefisien determinasi yaitu di antara nol dan satu. Jika nilai koefisien mendekati satu berarti variabel bebas

berpengaruh kecil terhadap variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

