

# **Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap**

**Aliana Dewi<sup>1\*</sup>, Muhammad Zaenuddin<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup> Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam  
E-mail: aliana.dewi300@gmail.com

<sup>2</sup> Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam  
E-mail: zean@polibatam.ac.id

## **Abstrak**

Sistem insentif ditujukan untuk meningkatkan motivasi pegawai perusahaan memberikan apa yang pegawainya inginkan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas. Hal ini dilakukan untuk menilai dampak dorongan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai tidak tetap dalam sebuah instansi. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif menggunakan data primer, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 80 pegawai tidak tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan peningkatan motivasi kerja perlu mengarah pada kinerja yang lebih baik. Manfaat penelitian ini dapat berfungsi sebagai sebuah panduan atau acuan untuk instansi mengidentifikasi pemberian insentif yang lebih efektif.

**Kata kunci:** Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Tidak Tetap

## **Abstract**

*The incentive system is aimed at increasing the motivation of company employees, giving employees what they want to increase productivity and quality. This is done to assess the impact of work encouragement and motivation with the performance of non-permanent employees in an agency. The method in this study uses quantitative research using primary data, the sample in this study consists of 80 non-permanent employees. The results of this study show that the provision of incentives and work motivation has a positive and significant influence on employee performance variables. These results show that providing incentives and increasing work motivation need to lead to better performance. The benefits of this research can serve as a guide or reference for agencies to identify more effective incentives.*

**Keywords:** *Providing Incentives, Work Motivation, and Non-Permanent Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah pekerjaan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan tujuan atau target yang disepakati. Memiliki motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karena penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk memotivasi, mengembangkan dan memberi penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik atas pencapaian mereka.

Insentif merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Insentif adalah alat motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai sebagai perangsang untuk memperoleh keuntungan. Insentif terdiri dari material dan non material tetapi ini tidak wajib untuk diterapkan karena insentif ini berkaitan dengan aspek kehidupan pribadi pegawai. Insentif diberikan untuk memberi motivasi yang bervariasi berdasarkan kinerja pegawai dan juga untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dengan mendukung tujuan secara optimal.

Insentif didefinisikan sebagai pembayaran upah atau gaji yang bervariasi bukan atas dasar penilaian pekerjaan tetapi karena adanya perubahan prestasi kerja (Haryono dan Warsa, 2016). Sedangkan (Kastalani, 2015) menjelaskan insentif sebagai kenaikan upah satu kali yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai gaji pokok yang lebih tinggi seringkali berdasarkan kinerja orang tersebut.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi (Gaol, 2014). Sementara kinerja menurut Abdullah (Abdullah, 2014) adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai instruksi (buku petunjuk) yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kesanggupan para pegawai untuk mengembangkan alasan mereka dalam pekerjaan.

Prestasi kerja dapat dilihat sebagai hasil akhir dari usaha seorang pegawai. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) kinerja pegawai adalah hasil dari usaha seseorang untuk melakukan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara tepat

waktu, kompeten, dan jujur. Menurut (Abdullah, 2014) kinerja organisasi dicapai ketika pekerja melaksanakan tugasnya seefektif mungkin sejalan dengan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan arahan kepemimpinan dan keahlian dan pengalaman individu. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang membangkitkan kemauan seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan segala upaya menuju kepuasan (Hasibuan, 2017). Motivasi ialah yang membangkitkan, menyalurkan dan mendukung tindakan pegawai untuk giat bekerja dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga motivasi kerja harus ditingkatkan.

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Fiansi dan sarifuddin, 2019) keduanya menemukan korelasi antara motivasi dan produktivitas pegawai. Menurut (Amirullah dan kltalikussabir, 2017) Motivasi dalam bekerja adalah keadaan yang mempengaruhi inisiasi, control dan pemeliharaan tindakan ditempat kerja.

Dari observasi telah ditemukan bahwa pegawai sering mengeluh tentang insentif sehingga kurangnya motivasi untuk bekerja. Insentif yang diberikan tidak sepenuhnya merata. Ini telah menyebabkan pemberian insentif dalam satu tahun tidak maksimal, besaran yang diperoleh dari setiap pegawainya pun tidak menentu. Banyak pegawai yang tidak serius dalam bekerja kinerja pegawai juga sangat rendah. Hal ini sangat di luar dari harapan pimpinan serta dengan terjadinya hal seperti ini banyak pegawai yang santai dan berakibat banyaknya pekerjaan yang menumpuk.

## 2. KAJIAN TEORI

Teori yang menjadi dasar penelitian ini adalah Theory Of Abraham Maslow yang dikenal juga sebagai teori hierarki kebutuhan Maslow sebuah konsep yang menggambarkan hierarki atau urutan kebutuhan manusia yang harus dipenuhi untuk mencapai tingkat kepuasan dan pemenuhan pribadi yang maksimal. Teori ini dikembangkan oleh psikolog Abraham Maslow pada tahun 1943 dan telah menjadi salah satu teori motivasi yang paling terkenal dan banyak dikutip dalam bidang psikologi.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Suyanto, 2015) Manajemen sumber daya manusia itu secara umum dilakukan secara efisien dan efektif. Mencapai tingkat pengembangan pekerjaan tertinggi, kerjasama yang harmonis antara atasan dan bawahan diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Manajemen personalia menyajikan kelebihan dibandingkan dengan manajemen sumber daya lainnya. Jadi keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia memiliki implikasi yang luas. Manajemen sumber daya manusia sangat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia pada sebuah organisasi dan menyediakan beberapa unit kerja yang efektif untuk organisasi.

### **Insentif**

Insentif didefinisikan sebagai pemberian upah atau gaji yang berbeda berdasarkan perbedaan kinerja pekerjaan dari pada peringkat status (Haryono dan Warso, 2016). Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk mendorong pegawai agar bekinerja diatas standar yang ada dan melebihi keterampilan rata rata.

Faktor faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut :

#### 1. Jabatan atau Kedudukan

Orang-orang dengan posisi yang lebih tinggi pada suatu perusahaan umumnya pasti memiliki tanggung jawab dan lingkup pekerjaan yang lebih besar dan pengaruh yang lebih besar terhadap aktivitas dan operasi perusahaan. Oleh karena itu saat perusahaan memberikan insentif harus memperhatikan seberapa besar tugas dan tanggung jawab setiap pegawai.

#### 2. Prestasi kerja

Pegawai yang berkinerja baik atau luar biasa dalam pekerjaannya menerima insentif yang lebih baik dari pada mereka yang bekinerja kurang baik dalam pekerjaannya.

#### 3. Laba perusahaan

Ketika sebuah perusahaan memberikan insentif kepada pegawainya itu tidak hanya menguntungkan pegawai tetapi juga perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan tidak segan segan memberikan insentif kepada pegawai terbaiknya hal ini karena meningkatkan keuntungan perusahaan itu sendiri

### **Indikator insentif**

Indikator insentif dapat ditentukan dari jenis insentif yang diterapkan dalam suatu perusahaan (Haryono dan Warso, 2016) menjelaskan bahwa insentif dapat di kelompokkan dan dapat dipahami sebagai berikut :

Insentif material adalah semua insentif yang dinilai dengan uang

1. Insentif semi material adalah semua insentif yang tidak dapat diukur termasuk : pengaturan kerja yang tepat, pelatihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang dijamin, solusi, perawatan kesehatan dll.
2. Insentif non material adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya.

### **Motivasi Kerja**

Teori kebutuhan maslow mengatakan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang diurutkan dari yang paling sederhana hingga yang tertinggi menurut kepentingannya. Jika serangkaian persyaratan dipenuhi, persyaratan tersebut tidak akan berlaku lagi. Sebagai motivasi kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologi)
2. *Safety Needs* (Kebutuhan rasa aman)
3. *social Needs or Affiliation* (Kebutuhan akan sosialisasi)
4. *Esteem Needs* (Kebutuhan penghargaan)
5. *Self Actualization Needs* (Kebutuhan aktualisasi diri)

### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Tohirin dan ilhamdi, 2019) kinerja pegawai didasarkan pada kualitas atau kuantitas pekerja yang dihasilkan dan kinerja pribadi pegawai yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta prestasi kerja kolektif.

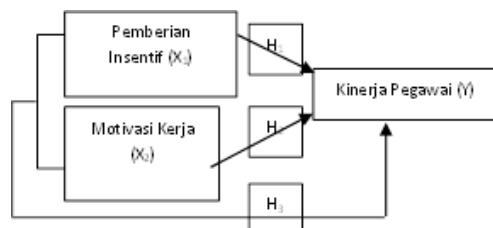
Ada 7 kriteria yang dapat diukur oleh kinerja pegawai:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan
4. Efektivitas
5. Kemandirian

6. Komitmen
7. Tanggung jawab

Menurut (Sugiyono, 2018), dalam kasus ketika rumusan masalah penelitian diberikan dalam bentuk fiasa pertanyaan, hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara. Hasil penelitian yang dihipotesiskan dapat diringkas sebagai berikut, mengingat konteks topik, definisi penelitian tentang masalah, dan tinjauan teoretis yang disajikan.:

- H<sub>1</sub> : Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
- H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
- H<sub>3</sub> : Pemberian insentif dan motivas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap RSUD Embung Fatimah Kota Batam.



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

### 3. METODE PENELITIAN

Rumah sakit embung fataimah kota Batam yang terletak di jalan R. Soeprpto Blok D no 1-9 batu aji Batam menjadi tempat lokasi penelitian ini. Seluruh pegawai tidak tetap menjadi populasi penelitian. Metode penelitian yang dipakai ialah pendekatan kuantitatif. Jenis data primer sebagai sumber data yang digunakan. Data diperoleh langsung dari sumber utama objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai tidak tetap. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai tidak tetap di lingkungan rumah sakit dengan jumlah sampel 80 orang pegawai tidak tetap. Metode analasi yang di pakai pada penelitian ini ialah analisis regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS 26. Metode analisi dipakai guna

memahami pengaruh variable bebas pemberian insentif (x<sub>1</sub>) Motivasi kerja (x<sub>2</sub>) terhadap variable terikat kinerja pegawai (Y). berikut adalah persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat kinerja pegawai
- a : Konstanta
- X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> : Variabel bebas pemberian insentif dan motivasi kerja
- b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel bebas pemberian insentif dan motivasi kerja
- e : Standar error

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas pertanyaan kuesioner diperiksa menggunakan SPSS. Suatu ukuran dinyatakan valid jika nilai korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor keseluruhan variabel (korelasi item – korelasi keseluruhan) lebih besar atau sama dengan 0,3 (kurang dari 0,3). Kriteria uji validitas adalah:

*Karakteristik Responden*

Table 1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin   | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Laki-Laki | 22        | 27.5    |
| Perempuan       | 58        | 72.5    |
| Total           | 80        | 100.0   |

Berdasarkan tabel 1 bisa dicermati bahwasanya responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang maupun sebesar 72,5%, sedangkan laki-laki berjumlah 22 orang atau 27,5%.

Table 2  
Responden Berdasarkan Usia

| Usia                | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid 20 - 30 Tahun | 39        | 48.8    |
| 30 -40 Tahun        | 41        | 51.3    |
| Total               | 80        | 100.0   |

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwasanya responden termuda berusia dibawah 20 tahun dan yang tertua berada diantara usia 40 tahun. responden dengan kelompok usia antara 20-30 tahun berjumlah 39 orang atau 48,8%., responden dengan rentang usia 30-40 tahun berjumlah 41 orang atau 51,3% .

Table 3

Responden Berdasarkan Usia

| Pendidikan |           | Frequency | Percent |
|------------|-----------|-----------|---------|
| Valid      | D - III   | 43        | 53.8    |
|            | S - I     | 22        | 27.5    |
|            | SMA / SMK | 15        | 18.8    |
|            | Total     | 80        | 100.0   |

Berdasarkan pada tabel 3 yang menunjukkan bahwasanya responden telah menempuh pendidikan D III sebanyak 43 orang atau sebesar 53,8%. Responden telah menempuh pendidikan S1 berjumlah 22 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden telah menempuh pendidikan SMA/SMK berjumlah 15 orang atau 18,8%.

Tabel 4

Rekapitulasi Uji Validitas Variabel insentif, motivasi dan kinerja pegawai

| Variabel       | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----------------|------------|----------|---------|------------|
| X1<br>Insentif | X1.1       | 0,507    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.2       | 0,740    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.3       | 0,770    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.4       | 0,586    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.5       | 0,532    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.6       | 0,620    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.7       | 0,578    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.8       | 0,511    | 0,220   | Valid      |
|                | X1.9       | 0,511    | 0,220   | Valid      |
| X2<br>Motivasi | X2.1       | 0,745    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.2       | 0,738    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.3       | 0,706    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.4       | 0,778    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.5       | 0,795    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.6       | 0,839    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.7       | 0,745    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.8       | 0,738    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.9       | 0,706    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.10      | 0,778    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.11      | 0,795    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.12      | 0,839    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.13      | 0,778    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.14      | 0,795    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.15      | 0,839    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.16      | 0,778    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.17      | 0,795    | 0,220   | Valid      |
|                | X2.18      | 0,839    | 0,220   | Valid      |

|                          |      |       |       |       |
|--------------------------|------|-------|-------|-------|
| Y<br>Kinerja<br>Karyawan | Y.1  | 0,313 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.2  | 0,572 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.3  | 0,596 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.4  | 0,556 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.5  | 0,525 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.6  | 0,509 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.7  | 0,676 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.8  | 0,637 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.9  | 0,650 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.10 | 0,507 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.11 | 0,577 | 0,220 | Valid |
|                          | Y.12 | 0,553 | 0,220 | Valid |

Dari tabel 4 terlihat nilai pada tabel rangkuman cek validitas variabel insentif, motivasi dan kinerja pegawai, semua pertanyaan merupakan variabel penelitian yang valid dikarenakan nilai pada r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel 0,220 ( r hitung > tabel r data valid).

#### Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas disajikan dalam tabel 6 sebagai berikut :

Table 5

Hasil uji Reliabilitas

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------|------------------|------------|
| Insentif (X1)        | 0,777            | Reliable   |
| Motivasi (X2)        | 0,961            | Reliable   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,793            | Reliable   |

Nilai Alpha Cronbach setiap variabel dari hasil uji pertanyaan kuesioner pada tabel 5 menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,06 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau handal.

#### Uji Normalitas

Table 6

Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | ,0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1,27940393              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,096                    |
|                                    | Positive       | ,042                    |
|                                    | Negative       | -,096                   |
| Test Statistic                     |                | ,096                    |

|  |                   |
|--|-------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 | .063 <sup>c</sup> |
| a. Test distribution is Normal.        |                   |
| b. Calculated from data.               |                   |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                   |

Hasil uji normalitas bertujuan guna untuk mengetahui apakah variable pengganggu maupun residual pada model regresi berdistribusi normal maupun tidak. Hasil uji normalitas yang dapat di lihat dari table 6 menunjukkan nilai signifikan model regresi sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 7  
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup> |       |
|-------|------------|---------------------------|-------|
|       |            | Collinearity Statistics   |       |
|       |            | Tolerance                 | VIF   |
| 1     | (Constant) |                           |       |
|       | Isentif    | .978                      | 1.023 |
|       | Motivasi   | .978                      | 1.023 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 7, variabel-variabel tersebut di atas tidak menunjukkan multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini karena nilai tolerance-nya lebih dari 0, 1 dan nilai VIF-nya kurang dari 10.

Tabel 8  
Uji heteroskedastisitas

| Variabel                             | Sig   | Kriteria                          |
|--------------------------------------|-------|-----------------------------------|
| Pemberian Insentif (X <sub>1</sub> ) | 0,217 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )     | 0,382 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Nilai signifikansi variabel (independen) X lebih besar dari 0,05 maka data tidak memiliki masalah heteroskedastisitas, seperti terlihat pada tabel 8 uji heteroskedastisitas dengan teknik glesjer.

Tabel 9  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model |          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |          | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
|       |          | 1                           | (Constant) | -4.679                    |        |      |
|       | Insentif | .763                        | .033       | .623                      | 23.357 | .000 |
|       | Motivasi | .346                        | .014       | .661                      | 24.794 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dari tabel 9 dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = -4,679 + 0,763 X_1 + 0,346 X_2$$

- a = -4,679 menyatakan bahwa jika Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tetapi (tidak mengalami perubahan) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar -4,679.
- b<sub>1</sub> = 0,763 menyatakan bahwa jika Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,763, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>).
- b<sub>2</sub> = 0,346 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami perubahan 0,346, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>).

Uji-t dilakukan melalui program SPSS, sehingga diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 10  
Uji t

| Model |          | Unstandardized Coefficients |            | t      | Sig. |
|-------|----------|-----------------------------|------------|--------|------|
|       |          | B                           | Std. Error |        |      |
|       |          | 1                           | (Constant) |        |      |
|       | Insentif | .763                        | .033       | 23.357 | .000 |
|       | Motivasi | .346                        | .014       | 24.794 | .000 |

Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) akan menguji ada atau tidaknya faktor insentif terhadap efisiensi tenaga kerja. Dari data Tabel 10, kita bisa mendapatkan rumus persamaan regresi:

$$Y = -4.679 + 0.763X_1$$

Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan secara statistik, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan sebelumnya, dengan nilai  $t$  hitung  $23,357 > t$  tabel  $1,664$  ( $\alpha = 5\%$ ) dan tingkat signifikansi  $0,05$ . Akibatnya, ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara variabel insentif dan hasil (kinerja) dari variabel dependen (kinerja pegawai). Artinya  $H_1$  disetujui dan  $H_0$  ditolak. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) akan menyelidiki dampak motivasi intrinsik di tempat kerja terhadap ukuran produktivitas. Dari data Tabel 5, kita bisa mendapatkan rumus persamaan regresi:

$$Y = -4.679 + 0.346X_2$$

Nilai  $t$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $24,794 > t$  tabel  $1,664$  ( $\alpha = 5\%$ ) dengan taraf signifikansi  $0,05$  yaitu  $0,05$  yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu sebagai variabel bebas, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Artinya  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Tabel 11  
Uji F

| Model | Sum of Squares | df       | Mean Square | F        | Sig.    |                   |
|-------|----------------|----------|-------------|----------|---------|-------------------|
| 1     | Regression     | 2288.237 | 2           | 1144.118 | 681.270 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual       | 129.313  | 77          | 1.679    |         |                   |
|       | Total          | 2417.550 | 79          |          |         |                   |

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Tujuan pengujian hipotesis ketiga ini adalah untuk mempelajari bagaimana insentif dan motivasi kerja mempengaruhi berbagai ukuran produktivitas. Tabel 11 menunjukkan data dari mana persamaan untuk regresi linier berganda dapat diturunkan:

$$Y = -4.679 + 0.763 X_1 + 0.346X_2 + e$$

Nilai  $F$  yang dihasilkan adalah  $681,270 > F$  tabel  $2,719$ , pada tingkat signifikansi  $0 < 0,05$  yang ditentukan dengan menggunakan perhitungan tersebut di atas

artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara variabel bebas insentif dan motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja pegawai. Oleh karena itu, kita harus menolak  $H_0$  dan menerima  $H_3$ .

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas ( $X$ ) dan terikat ( $Y$ ).

Tabel 12  
Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .973 <sup>a</sup> | .947     | .945              | 1.296                      |

Tabel 12 menampilkan temuan yang menunjukkan nilai  $R$ -squared yang disesuaikan sebesar  $0,945$  untuk koefisien determinasi, yang setara dengan pengaruh  $94,5\%$  dari  $X$  terhadap  $Y$ .

Untuk memudahkan analisis data, kami menyediakan perincian uji statistik yang umum digunakan di bawah ini:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai  
Pegawai percaya kinerja mereka meningkat dan mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja ketika insentif tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji statistik, menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis kuantitatif tersebut mendukung gagasan bahwa motivasi pekerja mempengaruhi produktivitas kerja. Beberapa elemen indikasi ada untuk mendukung hal ini, termasuk kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan untuk merasa aman dan nyaman, keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain di luar lingkaran sosial langsung seseorang, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan keahlian seseorang. Oleh karena itu, tingkat motivasi individu di tempat kerja memiliki hubungan proporsional langsung dengan produktivitasnya di tempat kerja.

### 3. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Insentif dan motivasi kerja memang mempengaruhi kinerja pekerja, seperti yang ditunjukkan oleh uji statistik tersebut di atas. Karena ada korelasi yang kuat antara insentif keuangan dan motivasi intrinsik, masuk akal bahwa memberikan keduanya kepada pegawai akan meningkatkan produktivitas. Semakin banyak preferensi pegawai dapat diakomodasi di tempat kerja, semakin produktif mereka.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Insentif dan motivasi tempat kerja telah dipelajari dampaknya terhadap produktivitas pekerja temporer, dan kesimpulan berikut telah ditarik dari temuan dan diskusi sejauh ini:

1. Kinerja pegawai berhubungan positif dan signifikan dengan variabel insentif ( $H_1$ ) yang merupakan variabel bebas.
2. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja pegawai di tempat kerja.
3. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa variabel kinerja pegawai (variabel terikat) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif (variabel bebas) dan variabel motivasi kerja (variabel bebas).

Berdasarkan penelitian ini, instansi mendapatkan nilai lebih atas pemberian insentif berupa loyalitas yang secara otomatis dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja atau produksi yang signifikan. Sedangkan, motivasi kerja dalam instansi berdasarkan penelitian ini berpengaruh dalam hal membentuk cara pandang baru terhadap pegawai, sehingga membentuk sikap positif untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri yang berdampak positif bagi pendapatan instansi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bekerja sama dalam penelitian ini. Kami berterima

kasih kepada semua responden yang secara sukarela berpartisipasi dalam survei ini. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua instruktur yang memberi saya petunjuk dan bimbingan yang berharga. Penelitian ini tidak akan terlaksana tanpa dukungan dan partisipasi dari semua pihak yang terlibat. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada lembaga penelitian yang telah menyediakan fasilitas penelitian kepada kami. Kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dunia kerja. Terima kasih banyak.

### References

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arifin, R., Amirullah dan Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Penerbit Empat Dua.
- Fiansi dan Sarifuddin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2):141-145.
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kastalani, M. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. *eJurnal Pemerintahan Integratif*, 3(2):351-364.
- Kusuma, H. Y., Susilo, H., dan Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1):1-7.
- Marhumi, S dan Nugroho, HS. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2):183-194.
- Mawardi, M. (2014). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kima Makasar.
- Nuryadin, D., Tohirin, dan Ilhamdi. (2019). *Perilaku*

Organisasi Modern. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Pranoto., Haryono, A. T., dan Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal of Management*, 2(2):1-25.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.

Suwanto dan Priansa, Donni Juni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Syaifuddin. (2018). *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.