

Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga

Author:

¹ Nur Hasanah
² Hadijah Sipahutar
³ Sinta Veronika Hutabarat

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah
Sibolga

Corresponding email

¹nurhassanah2020@gmail.com

²hadijahsipahutar@gmail.com

³Sintaveronika77@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 02-11-2025

Accepted: 10-11-2025

Published: 12-11-2025



*This is an Creative Commons License
This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Grapari Telkomsel Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 31 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Insentif dengan Kinerja Karyawan 0,714 dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,689 dikategorikan kuat. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,572 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Kerja 57,2% ditentukan oleh variabel bebas Insentif dan Motivasi secara serempak dan sisanya sebesar 42,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Insentif (X1) sebesar $2,961 > t$ tabel $2,04841$ dan Motivasi (X2) sebesar $2,519 > t$ tabel $2,04841$, maka hipotesis menyatakan Insentif dan Motivasi secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga, terbukti dan dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $21,036 > F$ tabel $3,34$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci: Insentif, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Karyawan merupakan aset yang paling vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat memengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan karyawan, perusahaan telah melakukan kegiatan untuk memerdayakan karyawan seperti pelatihan karyawan, menaikkan gaji dan tunjangan serta pemberian insentif dengan harapan peningkatan kinerja karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang memengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan



menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu insentif dan motivasi. Menurut (Sarwoto, 2017) insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

Menurut (Bangun, 2017) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Perkembangan zaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tidaknya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan.

Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. (Hafidzi & dkk, 2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan Grapari Telkomsel Sibolga kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada Grapari Telkomsel Sibolga dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawan pun berbeda. Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal. Karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan,

hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Studi Literatur

Insentif

Menurut (Sarwoto, 2017) “Insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. Sedangkan Menurut Ayu (2018:374) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.

Menurut (Dessler, 2016) mengemukakan pandangan mengenai insentif yaitu ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah suatu tindakan atau dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan bentuk-bentuk insentif sebagai berikut:

- 1) Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam.
- 2) Social insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya.
- 3) Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Pengertian Motivasi

Menurut (Fahmi, 2017) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Menurut (Bangun, 2017) “Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi”.

Menurut (Hafidzi & dkk, 2019) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Kemudian (Pratiwi, 2019) “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya”. Menurut (Sutrisno, 2017) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Afandi, 2018) “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut (Sinambela & Sinambela, 2019) bahwa “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Pendapat (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan (Kasmir, 2016) mengatakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

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 perusahaan (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.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 1. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Insentif, Motivasi dan Kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Variabel dan Definisi Operasional



Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*)

- a. Variabel Bebas : Insentif (Variabel X1), dan motivasi (Variabel X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah yang diduga memengaruhi variabel terikat (*dependent variable*).
- b. Variabel Terikat : Kinerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*).

Hasil

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Motivasi secara individu atau parsial terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.914	5.004		1.981	.057		
Insentif	.459	.155	.462	2.961	.006	.587	1.703
Motivasi	.340	.135	.393	2.519	.018	.587	1.703

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1. di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Insentif dan Motivasi secara individu atau parsial terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Insentif

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 31 - 2 - 1 = 28$, diketahui t tabel = 2,04841 dan t hitung = 2,961. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Grapari Telkomsel Sibolga.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Motivasi

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan $(31 - 2 - 1)$ diketahui t tabel = 2,04841 dan t hitung = 2,519. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,018 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Insentif dan Motivasi secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	654.133	2	327.066	21.036	.000 ^b
Residual	435.351	28	15.548		
Total	1089.484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 2. di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Insentif dan Motivasi secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (31-2-1) = 28$ diketahui $F_{tabel} = 3,34$ dan $F_{hitung} = 21,036$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grapari Telkomsel Sibolga

Insentif adalah suatu tindakan atau dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Sedangkan menurut (Astuti dkk, 2021) "Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi".

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,961 > 2,04841$) dengan tingkat signifikan 0,006 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Insentif berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Bentuk Insentif yang berlangsung di Grapari Telkomsel Sibolga sudah tergolong baik. Insentif Grapari Telkomsel Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, yaitu (Safitri Yolanda, 2018). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom akses Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan dan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap

kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian MSDM yang ada di PT. Telkom Akses Medan berjumlah 43 orang. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu 43 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (2,301) > ttabel (1,683), dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 1,683 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (2,267) > ttabel (1,683), dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 1,683 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga

Motivasi kerja adalah suatu proses dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan Sedangkan menurut (Pratiwi, 2019) “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (2,519 > 2,04841) dengan tingkat signifikan 0,018 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian Grapari Telkomsel Sibolga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama (Fitrianto Ari, 2021) yang berjudul pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan spg Ramayana Prime di Bandar Lampung. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Insentif dan motivasi terhadap Kinerja Pada Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung yang berjumlah 53 karyawan. Peneliti menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang positif insentif terhadap kinerja karyawan spg Ramayana Prime di Bandar Lampung dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan spg RamayanaP di Bandar Lampung.

Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Menurut (Afandi, 2018) “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan”.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Insentif (Variabel X1) dan Motivasi (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,34 dan F hitung = 21,036. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Insentif dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian Grapari Telkomsel Sibolga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama (Safitri Yolanda, 2018). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Telkom akses Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan dan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian MSDM yang ada di PT. Telkom Akses Medan berjumlah 43 orang. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu 43 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung ($2,301$) > ttabel ($1,683$), dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai $2,301$ lebih besar dari $1,683$ menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung ($2,267$) > ttabel ($1,683$), dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai $2,267$ lebih besar dari $1,683$ menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis $0,30$, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Insentif, Motivasi dan Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas $0,60$, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Insentif (X_1) dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,714$ dan hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,689$ maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Insentif dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,714$ termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Motivasi dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,689$ dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Insentif (X_1) Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,572$ hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Karyawan (Variabel Y) $57,2\%$ ditentukan oleh variabel bebas Insentif (Variabel X_1) dan Motivasi (Variabel X_2) secara serempak dan sisanya sebesar $42,8\%$ ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif (Variabel X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = $2,04841$ dan t hitung = $2,961$. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,006 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Insentif (Variabel X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Ada Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = $2,04841$ dan t hitung = $2,519$. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,018 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi (Variabel X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

7. Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif (Variabel X1) dan Motivasi (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Insentif yang baik dan dengan Motivasi pada Grapari Telkomsel Sibolga, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,34 dan F hitung = 21,036. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Sibolga, terbukti dan dapat diterima

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astuti dkk. (2021). *Analisis Laporan Keuangan*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga .
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitrianto Ari. (2021). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SPG Ramayana Prime di Bandar Lampung*. Lampung: Repository Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Hafidzi, & dkk. (2019). *Indikator Motivasi Kerja*. Retrieved Januari 3, 2022, from [Http://repo. Darmajaya.ac.id](http://repo. Darmajaya.ac.id)
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, H. (2019). *Buku Ajar Sistem Pakar*. Kuningan: Goresan Pena.
- Safitri Yolanda. (2018). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan*. Medan: Repository Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sarwoto. (2017). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia .
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pres.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .