
**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V
KEBUN SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG, RIAU**

¹Dona Esra Mariana Br Gultom ²Natalia ET Sihombing ³Kepler Sinaga

¹ Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis Fisipol UHN Medan

^{2,3} Dosen Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UHN Medan

dona.gultom@student.uhn.ac.id

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif asosiatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengansampel sebesar 74 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan melalui aplikasi SPSS25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel insentif (X_1) lebih besar dibanding dengan nilai t tabel ($6,265 > 1,993$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai t hitung variabel motivasi (X_2) lebih besar dibanding dengan nilai t tabel ($5,957 > 1,993$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Secara simultan nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel ($64,947 > 3,12$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,647 yang artinya variabel insentif dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata kunci : *Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT : *The purpose of this study was to determine the effect of providing incentives and work motivation on the performance of employees of PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Tapung District, Riau. The method used is associative quantitative method and data collection techniques using a questionnaire with a sample of 74 respondents. The data analysis method used is the instrument test, classical assumption test and hypothesis testing with help through the SPSS 25 application.*

The results showed that the provision of incentives and work motivation had a significant effect on the performance of employees of PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Tapung District, Riau. This is indicated by the t value of the incentive variable (X_1) is greater than the t table value ($6.265 > 1.993$) with a significant level of $0.00 < 0.05$. The t value of the motivation variable (X_2) is greater than the t table value ($5.957 > 1.993$) with a significant level of $0.00 < 0.05$.

Simultaneously, the calculated F value is greater than the F table ($64.947 > 3.12$) with a significant level of $0.00 < 0.05$. The coefficient of determination is obtained at 0.647, which means that the incentive and motivation variables can explain the employee performance variable by 64.7%, while the remaining 35.3% is influenced by other variables outside of this research variable.

Keywords : Incentives, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

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. 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.

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.

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. 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.

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.

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 artilebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

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.

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.

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.

METODOLOGI 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. 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.

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. 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

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.

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

1. Kuesioner
2. Studi Kepustakaan

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 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif

X_2 = Motivasi Kerja

Uji Hipotesis

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

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% ($\alpha = 0,05$)

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.

PEMBAHASAN

Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Kebun Sei Galuh merupakan satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, di bawah Kementerian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit sebagai usaha utamanya. PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dilengkapi pabrik pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit atau CPO dan mengirim inti sawit pelapukan tandan kosong yang merupakan limbah pabrik. Pupuk ini biasa disebut dengan pupuk tandan kosong kelapa sawit (Tangkos). Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 10 tahun 1996 tentang penyetoran modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (persero) PT. Perkebunan Nusantara V.

Saat ini, kantor pusat berkedudukan di jalan Rambutan nomor 43 Pekanbaru, dengan unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Perusahaan mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat; 5 unit bisnis strategis (USB); 25 unit kebun kelapa sawit; 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO; 4 fasilitas pengolahan karet ; dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.2129 Ha lahan sendiri/ inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

Analisis Data Responden

Data deskripsi responden berikut ini memberikan informasi yang ringkas mengenai keadaan responden yang menjadi subjek penelitian yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 74 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status karyawan.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2. yaitu:

Tabel 2.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	63	85%
Perempuan	11	15%
Total	74	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Dari data tabel tersebut karyawan dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi yaitu sebanyak 63 orang (85%), sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (15%).

Uji Instrumen

Validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner memiliki kevalidan atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, validitas memastikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner benar-benar mencerminkan variabel atau konsep yang sedang diukur, sehingga hasil dari kuesioner tersebut dapat diandalkan dan akurat dengan syarat:

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.

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 74 responden nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-2$, maka $df = 74-2 = 72$. Sehingga didapatkan hasil tingkat signifikan uji dua arah pada r tabel sebesar 0.2287 dengan pengujian SPSS 25, berikut hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian:

1. Variabel Insentif (X_1)

Hasil uji validitas variabel insentif (X_1) diperoleh hasil yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.
Uji Validitas Insentif (X_1)

Insentif (X_1)					
Item Pernyataan	Taraf Kesalahan	r Tabel	Sig	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,05	0.2287	0,000	0,816	Valid
X1.2	0,05	0.2287	0,000	0,813	Valid
X1.3	0,05	0.2287	0,000	0,780	Valid
X1.4	0,05	0.2287	0,000	0,733	Valid
X1.5	0,05	0.2287	0,000	0,766	Valid
X1.6	0,05	0.2287	0,000	0,780	Valid
X1.7	0,05	0.2287	0,000	0,700	Valid
X1.8	0,05	0.2287	0,000	0,817	Valid
X1.9	0,05	0.2287	0,000	0,813	Valid
X1.10	0,05	0.2287	0,000	0,766	Valid
X1.11	0,05	0.2287	0,000	0,743	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 3. $n = 74$, $df = n - 2$ atau $df = 74 - 2 = 72$ dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) maka diperoleh nilai r tabel = 0,2287. Dari tabel tersebut dapat dilihat r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh item yang dipergunakan untuk mengukur variabel insentif (X_1) adalah valid.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Hasil uji validitas variabel motivasi (X_2) diperoleh hasil yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Uji Validitas Motivasi (X_2)

Motivasi (X_2)					
Item Pernyataan	Taraf Kesalahan	r Tabel	Sig	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,05	0.2287	0,000	0,541	Valid
X2.2	0,05	0.2287	0,000	0,607	Valid
X2.3	0,05	0.2287	0,000	0,560	Valid
X2.4	0,05	0.2287	0,000	0,619	Valid
X2.5	0,05	0.2287	0,000	0,569	Valid
X2.6	0,05	0.2287	0,000	0,625	Valid
X2.7	0,05	0.2287	0,000	0,630	Valid
X2.8	0,05	0.2287	0,000	0,642	Valid
X2.9	0,05	0.2287	0,000	0,468	Valid
X2.10	0,05	0.2287	0,000	0,703	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7, $n = 74$, $df = n - 2$ atau $df = 74 - 2 = 72$ dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) maka diperoleh nilai r tabel = 0,2287. Dari tabel tersebut dapat dilihat r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh item yang dipergunakan untuk mengukur variabel motivasi (X_2) adalah valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)					
Item Pernyataan	Taraf Kesalahan	r Tabel	Sig	R Hitung	Keterangan
Y.1	0,05	0.2287	0,000	0,474	Valid
Y.2	0,05	0.2287	0,000	0,533	Valid
Y.3	0,05	0.2287	0,000	0,608	Valid

Y.4	0,05	0.2287	0,000	0,484	Valid
Y.5	0,05	0.2287	0,000	0,453	Valid
Y.6	0,05	0.2287	0,000	0,435	Valid
Y.7	0,05	0.2287	0,000	0,426	Valid
Y.8	0,05	0.2287	0,000	0,548	Valid
Y.9	0,05	0.2287	0,000	0,574	Valid
Y.10	0,05	0.2287	0,000	0,435	Valid
Y.11	0,05	0.2287	0,000	0,552	Valid
Y.12	0,05	0.2287	0,000	0,541	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4. $n = 74$, $df = n - 2$ atau $df = 74 - 2 = 72$ dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) maka diperoleh nilai r tabel = 0,2287. Dari tabel tersebut dapat dilihat r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh item yang dipergunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengidentifikasi tingkat konsistensi alat ukur dan mengevaluasi apakah alat ukur tersebut dapat dipercaya serta tetap konsisten saat diulang penggunaannya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan batas normal yang ditetapkan, yaitu $\geq 0,60$. Jika semua variabel dalam instrumen memiliki koefisien reliabilitas di atas 0,60, maka seluruh variabel dianggap reliabel.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel

Instrumen	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil
X ₁	0,933	11	Reliabel
X ₂	0,797	10	Reliabel
Y	0,732	12	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat dari hasil nilai Alpha Cronbach X₁ (0,933), X₂ (0,797) dan Y (0,732) $> 0,60$ yang artinya instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji ini, penulis menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS Versi 25. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

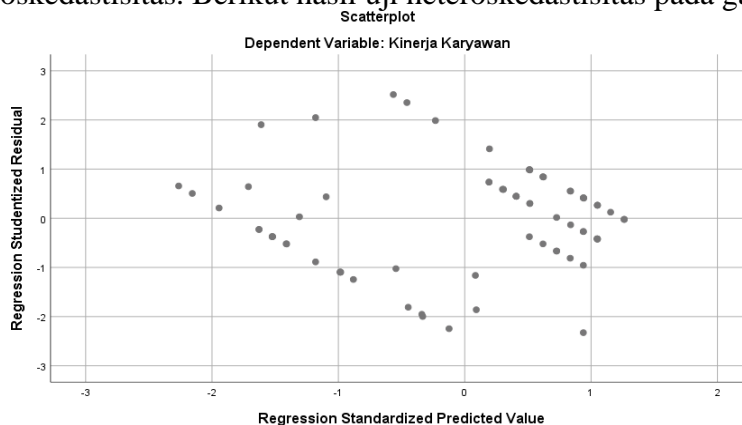
Tabel 6.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46014612
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,077
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 6. hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan ketentuan yaitu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya apabila titik-titik dalam grafik menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.5:



Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1. dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan nilai VIF. Di mana nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance 0,1 dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas . Berikut hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 4.11:

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	,820	1,220
Motivasi	,820	1,220

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7. diketahui nilai Tolerance variabel insentif (X_1) sebesar 0,820 dan motivasi (X_2) sebesar 0,820. Maka kedua nilai variabel $0,820 > 0,10$. Diketahui nilai VIF variabel Insentif (X_1) sebesar 1,220 dan Motivasi (X_2) sebesar 1,220. Maka kedua nilai variabel $1,220 < 10,00$. Dapat di simpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	27,410	3,013		9,098	,000
	Insentif	,213	,034	,488	6,265	,000
	Motivasi	,419	,070	,464	5,957	,000

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 8. dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 27,410 + 0,213 X_1 + 0,419 X_2$$

Pada persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan yaitu:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 30,638 yang berarti jika variabel independen insentif (X_1) dan motivasi (X_2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan akan sama dengan konstanta sebesar 30,638.
2. Nilai koefisien regresi insentif (X_1) sebesar 0,213 yang berarti setiap kenaikan variabel (X_1) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,213. Nilai variabel insentif (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel (X_1) maka semakin tinggi nilai variabel Y .
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,419 yang berarti setiap kenaikan variabel X_2 sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,419. Nilai variabel motivasi (X_2) terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X_2 , maka semakin tinggi nilai variabel Y .

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8. maka diperoleh nilai t hitung variabel insentif (X_1) sebesar 6,265 dimana nilai tersebut $> t$ tabel yaitu sebesar 1.993. Nilai t tabel diperoleh dari df ($n - k = 74 - 3 = 71$) dan α ($\alpha / 2 = 0,05/2 = 0,025$) dan t tabel sebesar 1.993. Dan nilai signifikansi variabel insentif (X_1) adalah $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya, insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V KebunSei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) pada motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13, maka diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 5,957 dimana nilai tersebut $> t$ tabel yaitu sebesar 1.993. Nilai t tabel diperoleh dari df ($n - k = 74 - 3 = 71$) dan α ($\alpha / 2 = 0,05/2 = 0,025$) dan t tabel sebesar 1.993. Dan nilai signifikansi variabel kualitas pelayanan (X_2) adalah $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya, motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel insentif (X_1) dan motivasi (X_2), benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ (0.05). Statistik Uji F disajikan dalam tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Regression	284,740		142,370	64,947	,000 ^b
Residual	155,638	1	2,192		
Total	440,378	3			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian dari uji simultan (Uji F) diperoleh hasil Fhitung sebesar 64,947 di mana nilai tersebut > F tabel yaitu sebesar 3,12. Nilai F tabel diperoleh dari $df1/N1$ ($k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan $df2/N2$ ($n - k = 74 - 3 = 71$) dengan nilai $\alpha = 5\%$ dan F tabel sebesar 3,12. Dengan nilai signifikansinya adalah $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya insentif dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,804, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan . Nilai R *Square* atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,647 menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1) dan motivasi (X_2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Insentif (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS 25 dalam uji t yang didapatkan nilai t hitung $6,265 > t$ tabel 1,993 dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan” oleh Rusda Khairati (2013) menyatakan bahwa Insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau. Hal ini dibuktikan

dengan hasil olahan data dari SPSS 25 dalam uji t yang didapatkan nilai t hitung $5,957 > t$ tabel $1,993$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Cibitung” oleh Eli Ernawati (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Cibitung.

Pengaruh Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Insentif (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS 25 dalam uji F menunjukkan hasil F hitung $64,947 > F$ tabel yaitu sebesar $3,12$. Sementara hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar $0,647$, artinya insentif dan motivasi berpengaruh sebesar $64,7\%$ sedangkan sisanya $35,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau” maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: variabel insentif (X_1) nilai t hitung $> t$ tabel ($6,265 > 1,993$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Variabel (X_2) nilai t hitung $> t$ tabel ($5,957 > 1,993$) dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Diketahui nilai F hitung $> F$ tabel ($64,947 > 3,12$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai R^2 sebesar $0,647$ (64%) yang mendekati nilai 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya:

1. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.
3. Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, diharapkan bahwa pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung, Riau dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan insentif dan meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa variabel pemberian insentif dan motivasi memiliki pengaruh yang

signifikan, sehingga peningkatan kinerja karyawan dapat terjadi secara positif jika faktor-faktor ini ditingkatkan.

2. Bagi Peneliti

Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, direkomendasikan untuk memilih lokasi atau tempat yang berbeda sebagai objek penelitian guna memperluas pemahaman dan generalisasi temuan. Hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai kontribusi dalam bentuk bahan masukan dan referensi tambahan untuk penelitian mendatang dalam bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bintoro, Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad, (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan II, Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XXI, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Martono, Nanang, (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi 2, Cetakan V, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Noor, Juliansyah, (2011). *Metodologi Penelitian*, Edisi Pertama, Cetakan V, Pranadamedia Group, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto dan Asrie Hadaningsih Syuhada, (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihombing, Sarinah dkk, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, In Media, Bogor.
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan VII, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tannady, Hendy, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan I, Expert, Yogyakarta.

Jurnal :

- Alvino, M. R, dan Siska Maya, (2020). "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom", *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, Volume 2, nomor 4, hal 212, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta Selatan.
- Lestari, Ayu dan Seprini, (2020) "Pengaruh Job Enlargement, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Rokan Hulu", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Volume 9, Nomor 2, hal 11-21.
- Sari, Jamilah dan Sonang Sitohang, (2019). "Pengaruh Motivasi, Insentif dan

Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya”. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 8, Nomor 10, hal 5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Surabaya.

Suaiba, H. R, dkk, (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo”, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Volume 5, Nomor 3, hal 1547, Universitas Gorontalo, Gorontalo.