

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PO. MOEDAH GRESIK

CENDANA FIRDAUS

FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS

INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN

LAMONGAN

cendana1028@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the significance of the effect of incentives on the performance of PO employees. Modah, the effect of motivation on employee performance. The type of research used in this research is quantitative with a descriptive approach. This research is used to test the hypothesis that has been proposed, namely that there is a significant influence between the independent variable Incentive and Motivation on Employee Performance. The population in this study amounted to 78 PO employees. mode. The number of samples is 78 employees using total sampling technique. The data was processed using a computer program SPSS22 for windows. Based on the results of research on 78 respondents, incentives have a significant effect on employee performance and motivation has no significant effect on employee performance.

Kata kunci : insentif, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam perusahaan karena

karyawan merupakan aset yang paling vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi

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.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Suatu organisasi atau perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi

akan jauh dari harapan. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Namun perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan motivasi kerja yang baik terhadap para karyawan guna mendukung kinerja dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan Sudarmanto (2015.3).

Dengan kinerja yang tinggi pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari karyawan, karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin banyak masalah dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola kinerja secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya

tujuan perusahaan. dalam memenuhi kinerja, perusahaan memberikan insentif pada karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan supaya lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya. insentif yang diberikan pada karyawan sangatlah penting, karena Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Suwasto (2014: 191)

Transportasi merupakan salah satu bidang yang dibutuhkan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya sarana dan prasarana transportasi aktifitas masyarakat menjadi lebih cepat dan mudah. Pada Pandemi Covid-19 sudah sangat berdampak pada moda transportasi bus antarkota antarprovinsi (AKAP) dan antarkota dalam provinsi (AKDP) di Jawa Timur. Hanya 10 persen dari total armada yang beroperasi. Nyono Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur mengatakan, setidaknya ada 2.500 armada bus akap dan 4.000-an armada bus akdp yang dalam kondisi normal beroperasi di Jatim. Sekarang yang beroperasi kira-kira 10 persen. Baik akap maupun akdp Dadang kurnia (2020.23).

Po. Moedah adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya transportasi. SDM perusahaan Po. Moedah ada dua macam yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Guna meningkatkan

kualitas pelayan, po. Moedah memberikan insentif kepada karyawan. Insentif yang diberikan Po. Moedah pada karyawan berupa tambahan gaji. Po. moedah memberikan insentif ini bertujuan untuk memotivasi karyawan supaya lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Rachmi Yulina,S.E. selaku ADMS2 keuangan Po. Moedah Gresik sewaktu di wawancara. Dalam upaya meningkatkan semangat kinerja karyawan, perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berkerja sesuai target. Hal ini yang akan memberikan motivasi untuk para karyawan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab pekerjaannya.”

Dalam hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang berbeda-beda divisi hampir semuanya mengeluhkan

tentang insentif yang diterima. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan, namun situasi yang terjadi pada Po Moedah adalah kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan di Po Moedah banyak karyawan yang mengeluhkan keterlambatan insentif dan jumlah insentif yang diterima tidak di terima penuh. Sedangkan dalam ketentuan yang sudah ditetapkan Po moedah gresik pemberian insentif untuk karyawan 2% per trip jalan dan pembagian insentif untuk staf kantor ialah 0,05% dari total keseluruhan trip jalan atau total keseluruhan pendapatan perbulan dan pemberian insentif pada karyawan di berikan setiap akhir bulan.

Dalam hal ini pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Menurut Veithzal Rivai (2009.384) insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Tidak hanya permasalahan insentif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan motivasi karyawan juga harus diperhatikan di Po Moedah.

Menurut Hasibuan (2016.141) motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai optimal. Jelas dari pemaparan ahli bahawa karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan baik jika perusahaan memotivasi. Pada Po Moedah jelas terlihat bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Melihat hal ini akan menimbulkan penurunan motivasi pun ikut berdampak pada kinerja karyawan. Terlihat jelas sering nya karyawan yang tiba tidak sesuai dengan jadwal jam kerja yang tidak sesuai dan banyaknya karyawan yang memalukan izin, hal ini tidak baik bagi perusahanan itu sendiri.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana

diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan

motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Menurut Moeheriono (2012:259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk

meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2 Motivasi

Motivasi bersal dari kata latin mover yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan atau sumber daya manusia ialah pemberian motivasi (daya perangsang)

kepada para karyawan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk memberikan manfaat kepada perusahaan. Ini berarti setiap karyawan yang akan memberikan kemungkinan yang bermanfaat bagi perusahaan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (dalam Damayanti, 2013), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Menurut Robbins (Nafrizal, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Hasibuan (2016.97), menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja

karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Robert Heller (dalam Wibowo, 2014:322) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Adalah pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2014, :322) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan

mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior.

Dari definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan, membangkitkan, mengarahkan individu atau karyawan agar mampu bekerja secara giat dan antusias guna mencapai tujuan.

2.3 Kinerja

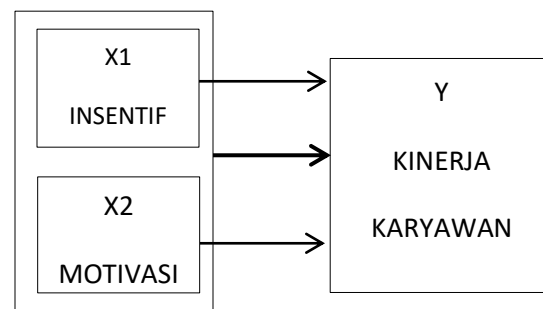
Pengertian Kineja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wasisto (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan Perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Fauziah (2012), kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok

yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009.67) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wibowo (2010.7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009.124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau kinerja adalah

kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan tujuan yang diharapkan.

2.4 Model Hipotesis



Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H1 :Menganalisis pengaruh pemberian insentif pada kinerja karyawan di Po. Moedah.

H2 :Menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Po. Moedah.

H3 :Menganalisis pengaruh pemberian insentif dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Po. Moedah.

3. METODE PENELITIAN

Hasil penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan, sehingga mengetahui cara menyelesaikan permasalahan penelitian dan memudahkan untuk menarik kesimpulan. Berdasarkan Sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013:7). Dengan metode analisis deskriptif dapat diselidiki fenomena atau kunci permasalahan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini merupakan studi kasus yang akan menguji pengaruh Insentif dan Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang berhubungan antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen y . Secara umum model regresi linier berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

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

Y : Variabel dependen (Kinerja)

A : Konstanta

X1 : Nilai variabel independen insentif

X2 : Nilai variabel independen motivasi

e : eror

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	30.577	4.178		7.319	.000
	INSENTIVE	-.293	.107	-.294	-2.727	.008
	Motivasi	.190	.097	.210	1.947	.055

3) Variabel Motivasi (X2) pada model regresi linier berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.190, artinya apabila nilai variabel ukuran perusahaan meningkat sebesar 1 orang dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja keuangan naik sebesar 0.190.

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30.577 - 0.293X_1 + 0.190X_2 + 4.178$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 30.577, artinya bila variabel bebas INSNTIVE dan MOTIVASI dianggap konstan maka dapat diprediksi kinerja sebesar 30.577 satuan.
- 2) Variabel INSENTIVE (X1) pada model regresi linier berganda diatas nilai koefisien sebesar - 0.293, artinya apabila nilai variabel dewan direksi meningkat sebesar 1 orang dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja turun sebesar 0.293.

4.2 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_a diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_0 diterima, begitu pun jika $sig > (0.05)$, maka H_a diterima H_0 ditolak dan jika $sig < (0,05)$, maka H_a ditolak H_0 diterima

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
					B	Std. Error
1	(Constant)	30.577	4.178		7.319	.000

INSENTIVE	-.293	.107	-.294	-2.727	.008
Motivasi	.190	.097	.210	1.947	.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil penelitian untuk uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Dewan direksi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Insentive berpengaruh terhadap kinerja perusahaan .
- 2) Ukuran Perusahaan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.055 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan

4.3 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah secara simultan, koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Digunakan Fhitung untuk menguji apakah model persamaan regresi yang diajukan

dapat diterima dan ditolak. nilai dengan Fhitung dikonstantakan dengan Ftabel, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dengan taraf kesalahan yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 maka, Fhitung lebih besar dari Ftabel berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.389	2	7.194	6.528	.002 ^b
Residual	82.650	75	1.102		
Total	97.038	77			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Insentive Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah

Variabel Insentive mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Insentive berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini

disebabkan insentive sebagai manajemen senantiasa memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Secara teori dewan direksi memiliki peranan yang sangat vital dalam suatu perusahaan. Hasil dari penelitian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO. Moedah. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hal tersebut didukung dengan teori tentang Heidjrachman (2011,p.212) mengemukakan insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu

karena bisa mendapatkan imbalan yang memuaskan kebutuhan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah

Motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.055 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena keinginan karyawan yang ingin berkerja dengan kemauwannya sendiri yang di akibatkan karena banyaknya pemeriksaan untuk mencari- cari kesalahan karyawan. Persepsi negatif inilah yang menyebabkan tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PO. Moedah, karena kurangnya kepercayaan antara karyawan dan perusahaan, artinya bahwa justru kinerja karyawan bisa dikatakan tergantung dari baik tidaknya kepercayaan perusahaan terhadap karyawan.. Berdasarkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oluseyi & Ayo (2009), Azar dan Shafighi (2013), dan Augusta (2013), yang

menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah.

Hubungan insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing masing variable independen (Insentive dan Motivasi) secara bersama sama berpengaruh terhadap variable dependen (Kinerja). Artinya ada dampak yang dapat diandalkan dalam penelitian ini yaitu ketika insentif dan motivasi dapat mempengaruhi karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan menurut teori yang dikemukakan Fahmi, (2010, p.2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program/ kebijaksanaan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Hal tersebut kemudian berdampak pada kinerja karyawan yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Moedah.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Moedah.
3. Insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Moedah.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti di PO. Moedah adalah :

1. PO. Moedah perlu memperhatikan hak para karyawan dengan memberikan insentif karyawan pada tepat waktu yang telah ditentukan oleh PO. Moedah sebagai balas jasa atau imbalan atas sumbangan kerja dan pikiran dan waktu yang mereka berikan.
2. PO. Moedah juga perlu memotivasi karyawan agar karyawan terpacu untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan sehingga bisa menimbulkan keuntungan bagi perusahaan PO. Moedah itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Dadang kurnia 2020.23. *perkembangan bus di jawa timur*
<https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2020/tinggal-10-persen-armada-bus-akap-dan-akdp-yang-beroperasi-di-jatim/>

Fadhilah,A dan effendy,A,A. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.1, No.3, Mei 2018

<https://media.neliti.com/media/publications/86417-ID-pengaruh-insentif-dan-motivasi-terhadap/>.

Hamid,D dan Mukzam,M,D. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 28 No. 1 November 2015/

<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/369/5/111801059>

Marhumi,S dan Hardianto Setyo Nugroho,H,S *Jurnal Economix Volume 6 Nomor 2 Desember 2018*

<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/view/7008>

Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta. PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta. PT Raja Grafindo.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Gravindo,

- Suwarto.2014. *Derivatif jurnal manajemen. Volume 8, No.2.* PT. Sorini Agroasia Orindo.
- Sudarmanto,.2015.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,* Yogyakarta, Pustaka pelajar
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nafriзал, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala,* Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-57
- Wasisto, E. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi unggul Bhirawa Surakarta. *Advance,* Edisi pebruari 2014
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 2, Nomor 1 ,* 54-66.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko.* Bandung : Alfabeta.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,* edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora,* 1(3), 1399-1408.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The

effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432.

Oluseyi, S., & Ayo, H. T. (2009). Influence of work motivation, leadership
HIIHFWLYHQHVV DQGWLPH
PDQDJPHQW RQ HPSOR\HHV¶¶
SHUIRUPDQFHLQ VRPH selected
industries in Ibadan, Oyo State,
Nigeria. *European Journal of
Economics, Finance and
Administrative Sciences*, 16(1), 7-16.