

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND INCENTIVES
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT COMPANY X***

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X**

**Rialdi Fuad Fathoni¹, Kurniawan², Setyo Gusti Hapsoro³, Ari Anggarani Winadi
Prasetyoning tyas⁴**

Magister Ekonomi Universitas Esa Unggul^{1,2,3,4}

rialdiff@student.esaunggul.ac.id¹, Kurniawanlgr@student.esaunggul.ac.id²,
Setyogustihapsoro@student.esaunggul.ac.id³, ari.anggarani@esaunggul.ac.id⁴

ABSTRACT

Employee productivity is an important factor that determines the success of a company because it directly contributes to the achievement of organizational goals. This study highlights two main variables that affect employee performance, namely work motivation and incentives. High work motivation encourages employees to work harder, more enthusiastically, and responsibly, while incentives, both in the form of financial such as bonuses and profit sharing, or non-financial such as promotions and health insurance, provide rewards that can strengthen loyalty and increase work enthusiasm. Through a quantitative survey of employees of Company X, the results of the study showed that a combination of good work motivation and effective incentives can significantly improve performance. This finding is a recommendation for companies to design human resource management strategies that are more focused on meeting employee needs so that they can provide optimal contributions to the company's productivity and growth.

Keywords: *Work Motivation, Incentives, Employee Performance*

ABSTRAK

Produktivitas karyawan adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan karena secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menyoroti dua variabel utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja dan insentif. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, penuh semangat, dan bertanggung jawab, sementara insentif, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan pembagian keuntungan, maupun non-finansial seperti promosi dan jaminan kesehatan, memberikan penghargaan yang mampu memperkuat loyalitas serta meningkatkan semangat kerja. Melalui survei kuantitatif terhadap karyawan Perusahaan X, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja yang baik dan pemberian insentif yang efektif dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Penemuan ini menjadi rekomendasi bagi perusahaan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi optimal terhadap produktivitas dan pertumbuhan perusahaan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu perusahaan, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat (Perteka et al., 2020). Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Produktivitas kerja karyawan menjadi

masalah yang rumit dan penting dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagi individu, industri, dan masyarakat. Tinggi rendahnya kualitas dari seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam

melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Siagian dalam Kinanti dan Nelson, 2023). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan diorganisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasakan bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, insentif merupakan faktor terpenting dalam perusahaan. Pemberian insentif tersebut dapat memotivasi para karyawan di perusahaan tersebut (Mulyadi dalam Sinaga, 2020) Dalam praktiknya banyak perusahaan yang belum memahami secara benar tentang insentif, insentif membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai - nilai kunci organisasi atau perusahaan serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Insentif bisa diartikan sebagai penjualan tenaga para SDM atau karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini banyak pengertian bahwa karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan memberikan balas jasa berupa insentif.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya (Sutrisno dalam Nurwadi, Maryadi dan Rahwandi, 2023). Contoh riil insentif berupa 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang ditentukan. Bentuk insentif yang lainnya berupa materil atau non finansial seperti jaminan kesehatan, jaminan sosial dan asuransi. Menurut Manulang (dalam Santoso, Barodin dan Ma'ruf, 2021), tipe insentif ada dua yaitu: 1) finansial insentif merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain. 2) non finansial insentif, ada dua elemen utama yakni keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja serta adapun sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan.

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi banyak perusahaan. Kompetisi yang tinggi menuntut setiap perusahaan untuk mempertahankan daya saing melalui optimalisasi sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan merasa dihargai melalui insentif biasanya menunjukkan performa kerja yang lebih baik, berkontribusi secara signifikan pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Tren yang berkembang saat ini memperlihatkan jika perusahaan-perusahaan sukses cenderung memiliki strategi yang kuat dalam meningkatkan

kinerja karyawan, baik melalui motivasi kerja maupun melalui pemberian insentif yang sesuai (Febrianty dan Muhammad, 2023).

Perusahaan X saat ini menghadapi beberapa tantangan dalam aspek kinerja karyawan yang menghambat tercapainya target organisasi. Ada indikasi bahwa karyawan belum mencapai tingkat produktivitas yang optimal, dan hal ini diduga terkait dengan faktor motivasi dan struktur insentif yang diberikan. Kinerja yang tidak maksimal ini bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja atau insentif yang kurang efektif dalam mendorong semangat karyawan. Tantangan ini menjadi perhatian manajemen sebab karyawan adalah aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X. Penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, serta bagaimana insentif memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Melalui proses identifikasi berbagai elemen motivasi dan insentif yang paling efektif, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang program-program pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada aspek-aspek motivasi atau insentif tertentu yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan guna memaksimalkan kontribusi karyawan.

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada analisis internal yang melibatkan karyawan di Perusahaan X, dengan fokus pada dua variabel utama yaitu motivasi kerja dan insentif. Penelitian ini tidak hanya mencakup faktor eksternal yang berpotensi

memengaruhi kinerja, seperti kondisi ekonomi atau persaingan industri. Penelitian yang menetapkan batasan ini difokuskan pada pemahaman bagaimana motivasi kerja yang dibangun di lingkungan perusahaan dan struktur insentif yang diterapkan dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan di Perusahaan X.

METODE PENELITIAN

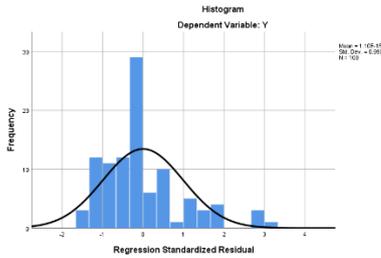
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data dari karyawan Perusahaan X melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat motivasi kerja, penerimaan insentif, dan kinerja karyawan. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban dalam rentang tertentu (Sumartini, Harahap dan Sthevany, 2020). Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Analisis statistik dilakukan untuk melihat korelasi antara variabel-variabel tersebut serta menguji hipotesis penelitian. Metode survei kuantitatif ini dipilih karena memungkinkan peneliti mendapatkan data numerik yang objektif dan representatif dari populasi, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan bagi manajemen Perusahaan X.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

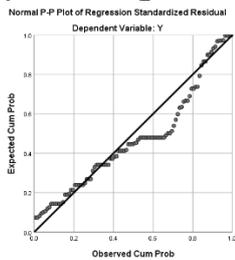
Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Grafik histogram digunakan untuk melihat distribusi data secara visual. Grafik histogram menampilkan frekuensi kemunculan data dalam interval yang berbeda. Jika data berdistribusi normal, bentuk histogram akan seperti lonceng simetris. Berdasarkan grafik histogram, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena bentuk histogram yang menyerupai lonceng simetris.



Uji residual merujuk pada analisis sisa atau deviasi antara lain yang diprediksi oleh model regresi dan nilai aktual. Jika hasil residual mengikuti garis regresi linear, maka data berdistribusi normal. Berdasarkan uji residual, terlihat bahwa residual dari data mengikuti garis regresi linear yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	X1	.367 2.723
	X2	.367 2.723

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, kedua variabel menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF yang kurang dari 10,00. Hal ini

mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan di antara variabel-variabel independen dalam model. Tolerance yang lebih besar dari 0,100 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki hubungan linier yang terlalu kuat satu sama lain, sedangkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00 menandakan bahwa varians variabel independen tidak terinflasi secara signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang berarti dalam model regresi ini. Oleh karena itu, variabel-variabel independen yang digunakan dalam model dapat diinterpretasikan dengan lebih baik, dan koefisien regresi yang dihasilkan oleh model diperkirakan cukup stabil dan valid.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	-.973	2.034		-.478	.633
	X1	.083	.051	.269	1.637	.105
	X2	-.104	.052	-.332	-2.022	.046

a. Dependent Variable: ABS_RES

Variabel berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang diuji. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa varians dari residual adalah konstan atau homogen (homoskedastisitas), yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear klasik.

Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dan model regresi dapat dikatakan valid dari segi distribusi residual. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa estimasi koefisien

regresi yang dihasilkan oleh model tidak bias dan dapat diinterpretasikan secara lebih akurat. Tidak adanya heteroskedastisitas juga memastikan bahwa uji statistik seperti nilai t dan F-test yang digunakan dalam analisis ini valid.

1. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel B1 = 0,083, B2 = -0,104

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.973	2.034		-.478	.633
	X1	.083	.051	.269	1.637	.105
	X2	-.104	.052	-.332	-2.022	.046

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sehingga, hasil Regresi Linear Berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = B1X + B2X$$

$$Y = 0,083X1 - 0,104X2$$

Di mana:

Y adalah variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

X1 adalah variabel independen pertama, yaitu motivasi kerja.

X2 adalah variabel independen kedua, yaitu insentif.

0,083 adalah koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1).

-0,104 adalah koefisien regresi untuk variabel insentif (X2).

Koefisien 0,083 pada X1 (motivasi kerja) ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 unit (misalnya dalam skala survei atau skor), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,083 unit, dengan asumsi variabel insentif (X2) konstan. Koefisien ini memiliki tanda positif, yang berarti motivasi kerja

berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Koefisien -0,104 pada X2 (insentif) ini menunjukkan bahwa jika insentif meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) justru akan menurun sebesar 0,104 unit, dengan asumsi motivasi kerja (X1) konstan. Koefisien ini bertanda negatif, yang menunjukkan hubungan negatif antara insentif dan kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa peningkatan insentif mungkin tidak efektif dalam meningkatkan kinerja, atau bahkan dapat menurunkan kinerja dalam konteks tertentu.

Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara insentif memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hubungan ini perlu dipahami lebih jauh dengan mempertimbangkan konteks organisasi, cara pemberian insentif, atau persepsi karyawan terhadap motivasi dan insentif. Nilai koefisien (0,083 dan -0,104) ini relatif kecil, yang dapat mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan tidak terlalu besar. Penting untuk memeriksa nilai R-squared (R^2) dan uji signifikansi (misalnya p-value) untuk mengetahui seberapa baik model ini menjelaskan variabilitas dalam kinerja karyawan dan apakah hubungan ini signifikan secara statistik.

Motivasi kerja bisa mencerminkan keinginan intrinsik karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika motivasi ini meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Hasil negatif pada insentif bisa jadi disebabkan oleh berbagai faktor, seperti:

- Insentif yang tidak cukup menarik atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- Karyawan merasa insentif terlalu terikat dengan beban kerja tambahan.
- Insentif yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat kerja.

Model ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mungkin perlu lebih fokus pada meningkatkan motivasi kerja dibandingkan hanya memberikan insentif. Selain itu, evaluasi mendalam terhadap efektivitas sistem insentif yang digunakan perlu dilakukan, agar insentif tersebut benar-benar mendukung produktivitas karyawan.

2. Uji Hipotesis (Uji-T dan Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.913	2	258.456	112.057	.000 ^b
	Residual	223.727	97	2.306		
	Total	740.640	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.625	3.024		.537	.592
	X1	.128	.075	.157	1.705	.091
	X2	.587	.077	.705	7.657	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, terdapat dua hipotesis yang perlu diperhatikan:

1. Hipotesis Nol (H0):

H0 menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen (Motivasi Kerja dan Insentif) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, perubahan pada variabel Motivasi Kerja dan Insentif tidak akan menyebabkan perubahan yang signifikan pada variabel Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Alternatif (H1):

H1 menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel independen (Motivasi Kerja dan Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Ini berarti bahwa perubahan pada variabel Motivasi Kerja dan Insentif akan menyebabkan perubahan yang signifikan pada variabel Kinerja Karyawan.

3. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pada tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,005. Ini menunjukkan bahwa kita menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1) secara keseluruhan, yang berarti kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Namun, jika dilihat secara parsial pada tabel koefisien (coefficients), hasil menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,091, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, kita tidak dapat menolak hipotesis nol untuk variabel Motivasi Kerja, yang berarti variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sebaliknya, variabel Insentif

menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kita menolak hipotesis nol untuk variabel Insentif dan menerima hipotesis alternatif, yang menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun kedua variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, hanya variabel Insentif yang memberikan pengaruh signifikan secara individu. Variabel Motivasi Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Motivasi kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Namun, dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X. Meskipun karyawan dengan tingkat motivasi tinggi biasanya diasumsikan memiliki produktivitas yang lebih baik, kedisiplinan tinggi, dan komitmen yang kuat, data menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang mencolok dalam tingkat kinerja antara karyawan dengan motivasi tinggi dan rendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau keterampilan karyawan, mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja dibandingkan dengan motivasi kerja itu sendiri.

Hasil survei ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak

signifikan. Dari data yang diperoleh, setiap peningkatan skor motivasi kerja memang cenderung diikuti oleh peningkatan skor kinerja, namun uji signifikansi menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap berpengaruh secara nyata. Sebaliknya, variabel insentif terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa insentif merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini memberikan perspektif baru yang tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Yanuari (2019), yang menyimpulkan adanya hubungan kuat antara motivasi kerja dan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki peran lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Dalam teori motivasi ada beberapa teori yang mendukung temuan ini, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyebutkan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Jika kebutuhan dasar ini terpenuhi, maka motivasi karyawan akan meningkat, sehingga mereka cenderung bekerja dengan lebih baik (Rahmadania dan Aly, 2023). Teori Dua Faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti penghargaan dan pengakuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Kemudian ada juga Teori Harapan (Expectancy Theory) menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil kerja, yang berarti bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka percaya usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang setara.

Selain motivasi kerja, penelitian ini juga mengamati pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X. Insentif yang diberikan perusahaan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Data statistik dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menerima insentif secara teratur memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak menerima insentif atau yang insentifnya kurang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berperan sebagai faktor pendorong yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi, Syukri dan Astuti (2021). Dengan membandingkan tingkat signifikansi (sig) penelitian dengan tingkat signifikansi 0.05, didapatkan $0.002 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi. Untuk manajemen Hotel Mexsicana Kota Jambi, diharapkan insentif dapat diperhatikan dan ditingkatkan dalam hal kinerja karyawan, agar insentif untuk kinerja karyawan dapat lebih baik di masa depan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dari variabel yang diteliti.

Dari temuan berikut dapat dilihat bahwa jenis insentif yang paling efektif menurut hasil penelitian ini adalah insentif finansial, seperti bonus dan tunjangan kinerja. Namun, insentif non-finansial seperti pengakuan atau peluang pengembangan diri juga terbukti memberikan dampak positif. Meskipun tidak sebesar insentif finansial, insentif

non-finansial memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Temuan tentang insentif ini juga didukung oleh teori insentif, seperti Teori Penguatan (Reinforcement Theory) yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memperkuat perilaku positif, dalam hal ini, kinerja yang baik. Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) juga memberikan pandangan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan bersifat timbal balik, artinya karyawan yang menerima insentif cenderung memberikan kontribusi lebih besar sebagai bentuk timbal balik (Oktari, 2024). Dengan dasar teori ini, dapat disimpulkan bahwa insentif, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kinerja karyawan jika diberikan dengan proporsi dan frekuensi yang tepat.

Selain pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan insentif memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi dan menerima insentif yang memadai, kinerja mereka cenderung meningkat lebih signifikan dibandingkan hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor saja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan insentif saling memperkuat satu sama lain dalam mendorong produktivitas karyawan.

Temuan ini sesuai dengan pendekatan manajemen kinerja yang menyatakan bahwa keseimbangan antara motivasi internal dan insentif eksternal penting untuk memaksimalkan produktivitas (Risman, 2023). Motivasi kerja bertindak sebagai dorongan internal, sementara insentif berfungsi sebagai dorongan eksternal yang memperkuat komitmen dan semangat

kerja. Ketika keduanya diterapkan secara berimbang, kinerja karyawan cenderung meningkat karena mereka merasa terdorong untuk mencapai target serta mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan usahanya. Dari segi kontribusi terhadap teori, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi, insentif, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang sudah ada, namun juga memberikan bukti empiris yang memperkaya pemahaman tentang cara kerja motivasi dan insentif di dunia kerja.

Secara praktis penelitian ini memberikan implikasi penting bagi Perusahaan X dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan, misalnya melalui program pengembangan dan pelatihan. Kemudian perusahaan juga dapat menyusun kebijakan insentif yang lebih tepat sasaran agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Alokasi sumber daya perusahaan juga dapat dioptimalkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal motivasi dan insentif. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan karier, serta sistem insentif yang adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja terbaik mereka. Perusahaan X apabila menerapkan strategi ini tentu dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas, yang akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi meningkatkan komitmen dan produktivitas, sementara insentif yang tepat, baik finansial maupun non-finansial, mendorong semangat kerja yang lebih optimal. Kombinasi dari kedua faktor ini terbukti memberikan dampak yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja, yang sejalan dengan teori-teori motivasi dan insentif. Perusahaan disarankan untuk merancang strategi yang menyeimbangkan aspek motivasi dan insentif agar karyawan terdorong untuk mencapai kinerja terbaik. Perusahaan juga perlu secara berkala mengevaluasi program insentif dan pendekatan motivasionalnya agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan dinamika perusahaan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas malahayati.
- Kinanti, K., & Nelson, N. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburari (JMMS)*, 7(1), 35-42.
- Nurwadi, N., Maryadi, M., & Rahwandi, D. (2023). PENGARUH

- KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG RATULANGI KOTA MAKASSAR. *The Manusagre Journal*, 1(3), 525-533.
- Oktari, N. K. A. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel The IOI Bali Fontana Seminyak* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Values*, 1(4).
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hierarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261-272.
- Risman, R. (2023). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464-484.
- Santoso, A., Barodin, S., & Ma'ruf, M. H. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah: Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 525-534.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Sumartini, S., Harahap, K. S., & Sthevany, S. (2020). Kajian pengendalian mutu produk tuna loin precooked frozen menggunakan metode skala likert di perusahaan pembekuan tuna. *Aurelia Journal*, 2(1), 29-38.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.